



障害者虐待防止の研修のための ガイドブック

令和4(2022)年1月

社会福祉法人 全国社会福祉協議会

目次

I	障害者福祉施設等における虐待防止の取り組みの必要性	1
	◆ 障害者虐待防止にかかる制度の変遷	
	◆ 障害者福祉施設等における利用者への虐待防止の必要性	
	◆ 障害者福祉施設等の経営者、施設長に求められる視点	
II	障害者虐待防止研修プログラムに取り組むにあたって	4
	◆ 「障害者虐待防止研修プログラム」の目的・概要	
	◆ 「障害者虐待防止研修プログラム」の基本的な進め方	
	◆ 研修を進めるうえでの留意点	
III	障害者虐待防止研修プログラムの全体像	6
IV	障害者虐待防止研修プログラム	
	第1章 障害者虐待の基礎的な理解	8
	セクション1：障害者虐待とは何かについて学ぶ	8
	セクション2：障害者虐待の実態を学ぶ	14
	第2章 虐待防止のための取り組みを学ぶ	20
	セクション1：虐待防止の体制や取り組みを学ぶ	20
	セクション2：日常の支援における虐待行為を検証する	23
	セクション3：虐待防止の取り組みを事例から学ぶ	26
	第3章 虐待の早期発見、発生時の対応	35
	セクション1：虐待の早期発見	35
	セクション2：虐待発生時の対応	39
	第4章 まとめ	43
	セクション1：障害者福祉施設等の取り組みの改善点について検討する	43
	セクション2：自らの取り組みについて検討する	46
	セクション3：地域のネットワークを生かした取り組みに広げる	49

参考資料 ----- 53

◇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の概要
(厚生労働省作成) ----- 54

◇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
(平成 23 年法律第 79 号) ----- 55

◇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施行令
(平成 24 年政令第 244 号) ----- 66

◇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施行規則
(平成 24 年厚生労働省令第 132 号) ----- 66

◇障害者虐待防止法に関する Q & A について
(最終改正・令和 3 年 12 月 24 日付事務連絡／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長) ----- 69

◇障害者虐待防止の更なる推進 (厚生労働省作成) ----- 82

◇身体拘束等の適正化の推進 (厚生労働省作成) ----- 82

◇令和 3 年度障害福祉サービス等報酬改定等に関する Q & A VOL. 2
(令和 3 年 4 月 8 日 厚生労働省作成／一部抜粋) ----- 83

◇参考文献 ----- 85

障害者虐待防止研修プログラム等開発 作業委員会 委員等名簿

障害者虐待防止の研修のためのガイドブック(暫定版)改訂委員会 委員等名簿--- 86

I 障害者福祉施設等における虐待防止の取り組みの必要性

◆障害者虐待防止にかかる制度の変遷

障害者の人権の尊重や権利擁護の具体化を考えるうえで、虐待防止は欠かすことのできない取り組みです。しかしながら、家庭内や施設等において、障害者への虐待行為を伴う事件が発生し、障害者への虐待防止に関する法整備の必要性が指摘されていました。

虐待防止に関する法律については、「児童虐待の防止等に関する法律(以下、児童虐待防止法)」[平成 12(2000)年 5 月成立]、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律(DV防止法)」[平成 13(2001)年 4 月成立]、「高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律(以下、高齢者虐待防止法)」[平成 17(2005)年 11 月成立]が施行されています。また、平成 23(2011)年 6 月に、障害者虐待の防止や養護者に対する支援等に関する施策を推進するため、「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(以下、障害者虐待防止法)」が議員立法によって可決・成立し、平成 24(2012)年 10 月に施行されました。

また、平成 18(2006)年 12 月には、第 61 回国連総会において「障害者の権利に関する条約(以下、障害者権利条約)」が採択されました(平成 26(2014)年1月批准)。障害者権利条約は、すべての障害者の人権及び、基本的自由の完全かつ平等な享有を促進し、また、保護・確保すること、さらに障害者の固有の尊厳を尊重すること等を目的としています。そして、この目的等を前提としながら、「搾取、暴力及び虐待からの自由(第 16 条)」とともに、「身体的自由及び安全(第 14 条)」、「拷問又は残虐な、非人道的な若しくは品位を傷つける取扱い若しくはは刑罰からの自由(第 15 条)」を障害者の権利として明記し、虐待防止や権利擁護に関する取り組みを要請しています。

さらに、障害者権利条約を批准するまでの国内法の整備として、平成 23(2011)年 8 月に「障害者基本法」の改正、平成 25(2013)年 6 月に「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律(以下、障害者差別解消法)」の成立、「障害者の雇用の促進等に関する法律(障害者雇用促進法)」の改正など、さまざまな法制度等の整備が行われました。令和 3(2021)年 6 月には障害者差別解消法の改正法が公布され、民間事業者に対しても合理的配慮の提供が義務化されることとなりました。加えて、令和 3 年 4 月に実施された障害福祉サービス等報酬改定では、障害者福祉施設等における障害者虐待防止への対応が大幅に強化されました。これにより令和 4(2022)年度からは、これまで努力義務としていた従事者への研修実施や虐待防止責任者の設置が義務化されるとともに、新たに虐待防止委員会の開催も義務付けられました。また、令和 4 年度からは、身体拘束等の適正化に向けては、①記録の整備のほかに、②身体拘束適正化委員会の開催、③指針の作成、④研修の実施が新たに義務付けられ、訪問系サービスも対象に加えられました(※1)。なお、これらに不備がある場合は身体拘束廃止未実施減算の対象となります(※2)。

※1 ①は訪問系サービスも令和 3 年度から義務付けられます。

※2 令和 5 年度には、訪問系サービスも含め、①～④のすべてが減算適用となります。

◆障害者福祉施設等における利用者への虐待防止の必要性

障害者が安心・安全に福祉サービスを利用していくために、またサービスの質の向上という視点からも、障害者福祉施設等にとって、利用者への虐待防止の取り組みは必要不可欠なものです。

障害者虐待防止法には、「障害者福祉施設の設置者又は障害福祉サービス事業等を行う者は、障害者福祉施設従事者等の研修の実施、当該障害者福祉施設に入所し、その他当該障害者福祉施設を利用し、又は当該障害福祉サービス事業等に係るサービスの提供を受ける障害者及びその家族からの苦情の処理の体制の整備その他の障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の防止等のための措置を講ずるものとする」(第 15 条)と障害者福祉施設等の責務が定められています。

この責務を果たすためには、障害者福祉施設等が、組織的に障害者の権利や虐待防止の重要性を確認するとともに、虐待防止に向けた具体的な実践を着実に進めることが求められているのです。

国が求める虐待防止体制を整備するにあたり、小規模な施設等では虐待防止の取り組みが過大な負担になることを心配するかもしれませんが、障害者虐待の発生リスクは小規模な施設等であっても同様に存在します。国の Q&A では、法人単位での委員会の設置や参加人数の柔軟な運用、外部研修の活用などの配慮が示されていることもありますので、現場でさまざまな工夫をしながら、実効性のある虐待防止の取り組みを進めることが求められています。

また、障害者の権利擁護という面では、障害者差別解消法に定められている合理的配慮の提供という視点が重要になります。同法に基づく基本方針には、合理的配慮とは「個々の場面で、障害者からの意思表示があった場合に、社会的障壁を除去するために必要かつ合理的な取り組みで、実施に伴う負担が過重でないもの」とされています。障害者からの意思表示には、家族、介助者等、コミュニケーションを支援する者が本人を補佐して行う意思表示も含まれます。障害のある方の中には明確な意思表示が難しい方も多くいますので、私たちは意思決定支援に努めることが求められます。日々の支援現場における合理的配慮とは、「利用者一人ひとりの障害特性に応じた適切な環境を整えて支援を行うこと」だと言えるでしょう。

◆障害者福祉施設等の経営者、施設長に求められる視点

経営者・施設長は、虐待防止に向けた強い意志と対応を具体化するリーダーシップが求められています。とくに「自分の施設では虐待は発生しない」という発想でなく、「どの施設でも発生する可能性がある」という視点をもつことが重要です。そのうえで、常に虐待防止に向けた取り組みや仕組みづくりを行う必要があります。障害者福祉施設等が組織的に権利擁護システムを機能させる上で重要な点は、経営者・施設長が障害者虐待の定義や実態を正確に理解し、利用者への権利擁護意識を高くもつことはもちろん、虐待防止に向けた組織的な取り組みを率先して実践する役割を担うことです。

具体的な役割としては、法人としての理念、倫理綱領、行動規範、虐待防止指針の策定や周知徹底、虐待の早期発見の仕組みづくり、権利擁護システムの組織化、職員への権利擁護教

育、関係機関と地域との連携体制づくりなどがあり、それらすべてにおいて中心的な関わりと共にリーダーシップが期待されています。また、災害発生時や、感染症が蔓延している中では、人々の精神状態や環境の変化によって虐待が起こりやすい状況となります。経営者・施設長においては、この場合、通常時と同等の行動を取り、虐待防止に対する取り組みを継続することが出来るかが問われます。そのためには BCP(Business Continuity Plan/事業継続計画)や BCM(Business Continuity Management/事業継続マネジメント)に虐待防止を盛り込み、日ごろから職員や地域住民とともにリスクに備えた準備を共有することが必要です。積極的に職員研修や地域連携を進めていき、さまざまな角度から検証することが必要となります。

虐待防止へ向けた体制づくりには、災害や感染症の発生等を含め障害者福祉施設等のみの対応では限界があります。地域の関係機関と連携して体制づくりを行うことが重要であり、虐待の早期発見のためには、地域のさまざまな関係者からの情報提供も必要になります。また、利用者への対応においては、施設外での生活場面を考えると、地域住民やさまざまな機関との協力は欠かせないものとなり、他機関との日常的な意見交換や研修機会の共有化などを図りながら、地域におけるネットワークを構築していくことも重要です。

経営者・施設長の役割としては、前述のとおり、システム化に向けた組織体制づくりはもちろん、効果的な研修体制の整備も必要不可欠です。さらに職員のストレスを軽減できるよう、環境的配慮や労務管理上の人的配置や勤務体制づくりも大切です。

Ⅱ 障害者虐待防止研修プログラムに取り組むにあたって

◆「障害者虐待防止研修プログラム」の目的・概要

本ガイドブックで紹介する「障害者虐待防止研修プログラム」は、厚生労働省が策定した「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」(以下、国の手引き)が障害者福祉施設等に求める研修について、全国社会福祉協議会が発行している「障害者虐待防止の手引き(チェックリスト)」(以下、虐待防止の手引き)を活用して取り組む研修プログラムとなっています(※)。本ガイドブックは、障害者福祉施設等の経営者・施設長や、研修会を企画する方、研修講師の方を対象にした説明となっています。障害者への支援を行っている救護施設など、厚生事業関係施設等においてもご活用いただけます。

プログラムは次の4つの章で構成されています。

第1章 障害者虐待の基礎的な理解

障害者虐待とは何か、また障害者虐待の実態について学びます。

第2章 虐待防止のための取り組みを学ぶ

チェックリストを活用して、虐待防止の体制づくりや日常の支援について検証します。また、事例を基に虐待防止に向けた具体的な取り組みを考えます。

第3章 虐待の早期発見、発生時の対応

虐待の早期発見の必要性を理解するとともに、発生時にとるべき対応について学びます。

第4章 まとめ

チェックリストを活用して、虐待防止に向けた取り組みを再検証します。また、地域のネットワークによる虐待防止の取り組みについて理解を深めます。

それぞれの章は、2～3つのセクションに分かれており、それぞれ30～90分に区切って研修に取り組むことができるようになっています。そのため、すでに各施設等で実施している研修などと組み合わせながら、必要なセクションだけを切り分けて実施することも可能です。

各プログラムは講義形式だけでなく、チェックリストの回答結果や支援場面の事例を基にしたグループワークなどの演習形式を組み合わせています。講師・指導者については、外部の有識者だけでなく、施設等における虐待防止マネージャー等担当者も担うように示しています。それぞれの障害者福祉施設等で着実かつ実践的に研修に取り組むようにしてください。

※ 本ガイドブックでとりあげる「国の手引き」は令和2(2020)年10月に改訂された版を参考としています。本文は下記厚生労働省ホームページよりダウンロードできます。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000686499.pdf>

また、全社協の「虐待防止の手引き」は、平成24(2012)年10月に作成した[Ver.3]をご活用ください。本文、チェックリストは下記全社協ホームページよりダウンロードできます。

<https://www.shakyo.or.jp/tsuite/jigyo/research/index.html>

◆「障害者虐待防止研修プログラム」の基本的な進め方

各章のセクションごとに、プログラムを実施するにあたって講師・指導者が留意する点や、基本的な研修会の流れ、研修を行ううえでのポイント等を説明しています。また、演習での活用を想定した例示・事例なども掲載しましたので、活用してください。

各施設等においては、プログラムに示された内容を参考にしながら、施設等の規模や状況に応じてアレンジをし、研修を進めていただきたいと思います。

◆研修を進めるうえでの留意点

プログラムを進めるうえで、とくに講師・指導者が留意していただきたい点、研修で伝えてほしい点などについては、各セクションの最後に留意点としてまとめています。留意点に示された事項を踏まえながら、研修に取り組んでください。

Ⅲ 障害者虐待防止研修プログラムの全体像

セッション	研修の内容
第1章 障害者虐待の基礎的な理解	
1：障害者虐待とは何かについて学ぶ	<ul style="list-style-type: none"> ・虐待とはどのような行為なのか、法律上の定義などについて理解を深める。 ・法令で定められた対応の基本的な内容を理解する。 ・施設等全体で利用者の虐待防止に取り組む必要性について理解する。 ・高齢者虐待など、関連領域の虐待防止法等との違いと対応について知識を深める。
2：障害者虐待の実態を学ぶ	<ul style="list-style-type: none"> ・事例や事件報道された内容などをとおして、障害者虐待の実態を把握する。 ・虐待は特別な場面や環境で起こるのではなく、「どこでも起こり得る」ということを理解する。 ・施設等全体で利用者の虐待防止に取り組む必要性について理解する。
第2章 虐待防止のための取り組みを学ぶ	
1：虐待防止の体制や取り組みを学ぶ	<ul style="list-style-type: none"> ・虐待防止に向けての体制づくりの必要性について理解する。 ・体制づくりのために何が必要か、具体的な対応について学ぶ。 ・虐待防止に向けて、自施設等の現在の体制や取り組みへの理解を深める。
2：日常の支援における虐待行為を検証する	<ul style="list-style-type: none"> ・日常の支援で、虐待となる行為、虐待につながる行為について確認し、改善が必要な点について確認・共有する。 ・具体的な改善策について考察する。
3：虐待防止の取り組みを事例から学ぶ	<ul style="list-style-type: none"> ・他施設等における取り組み事例から、入所、通所などの場面ごとの虐待防止の体制づくりや取り組みについて学ぶ。
第3章 虐待の早期発見、発生時の対応	
1：虐待の早期発見	<ul style="list-style-type: none"> ・虐待の早期発見の必要性を理解する。(法律上の責務、早期発見できない場合の影響、等) ・虐待の早期発見のために必要な取り組みは何か、施設内での対応・地域のネットワーク等を生かした対応等について考える。 ・虐待の早期発見のためのチェック項目等について理解する。
2：虐待発生時の対応	<ul style="list-style-type: none"> ・虐待が発生した際の通報の必要性・通報義務の理解について学ぶ。 ・虐待が発生した場合の施設等での対応について、それぞれの役職等による役割や対応の手順などについて共通理解を進める。
第4章 まとめ	
1：障害者福祉施設等の取り組みの改善点について検討する	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者福祉施設等の虐待防止の取り組みについて、さらに改善できる可能性を検討・提案する。 ・障害者福祉施設等における虐待防止の推進の体制づくりや役割等について考える。
2：自らの取り組みについて検討する	<ul style="list-style-type: none"> ・研修をとおして学んだことを中心として、虐待防止において自ら取り組むべきことを確認する。
3：地域のネットワークを生かした取り組みを広げる	<ul style="list-style-type: none"> ・福祉サービスはもともと社会資源であり、地域のネットワークを生かした虐待防止の取り組みの必要性を理解する。 ・地域のネットワークをいかに構築機能させていくか、具体的方策について検討・提案する。

研修の方法	講師・指導者	研修時間
講義形式	<ul style="list-style-type: none"> ・第三者委員 ・虐待問題に詳しい法律家 ・研究者 など 	30分
講義＋演習形式(グループワーク)		60分
演習形式(個人ワーク、グループワーク)	<ul style="list-style-type: none"> ・虐待防止マネジャー等担当者 ・サービス管理責任者 ・チームリーダー など 	90分
演習形式(個人ワーク、グループワーク)		90分
演習形式(グループワーク)		90分
演習形式(グループワーク)	<ul style="list-style-type: none"> ・虐待防止マネジャー等担当者 ・サービス管理責任者 など 	60分
演習形式(グループワーク)		60分
演習形式(グループワーク)	<ul style="list-style-type: none"> ・虐待防止マネジャー等担当者 など 	90分
演習形式(グループワーク)		60分
講義＋演習形式(グループワーク)	<ul style="list-style-type: none"> ・施設長 ・管理者 ・サービス管理責任者 など 	90分

IV 障害者虐待防止研修プログラム

第1章 障害者虐待の基礎的な理解

セクション1：障害者虐待とは何かについて学ぶ

(研修時間：30分)

【研修のねらい】

1. 虐待とはどのような行為なのか、法律上の定義などについて理解を深めます。

◇障害者虐待防止法上の定義

平成18(2006)年12月に「障害者権利条約」が採択され、平成26(2014)年1月に日本が批准するまでの過程では、「Nothing About Us Without Us！（私たち抜きに私たちのことを決めないで！）」というフレーズが繰り返され、当事者主体で成立した条約と評価されています。障害者権利条約は障害者に特別の権利を認めるというものではなく、障害がない人と同様に、全ての基本的権利が障害者にも保障されることを明確にしています。

条文は50条から成り、「他の者との平等を基礎として」という言葉が32回も登場します。「他の者」、すなわち障害がない人と教育も仕事も暮らしも、あらゆる場面、人生のあらゆる段階で「平等」であり、差別されないことが社会の基盤であると強調しています。そして、障害ゆえに困難なことがあれば「合理的配慮」が提供され、それぞれが納得できる生き方ができるよう「意思決定支援」のあり方などが注目されています。

このような国際的な流れを背景に、障害者虐待防止法は平成23(2011)年6月に成立し、平成24(2012)年10月に施行されました。その第2条(定義)においては、「この法律において『障害者虐待』とは、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及び使用者による障害者虐待をいう」(第2項)と定義しています。すなわち、「虐待」という行為を行った者を特定して、法律が対象とする虐待の範囲を示しています。

今、障害者に対する虐待とは、「障害者に対する不適切な言動や障害者自身の心を傷つけるものから傷害罪等の犯罪となるものまで幅広いもの」といった捉え方が一般的になっています。新聞報道などで「虐待」というと、激しい暴行を加えた、年金を横領したなど、「犯罪」レベルの厳しい行為が注目されがちです。しかし、「無視した」、「落ち着かないからと部屋に閉じ込めた」など、「不適切な支援」も虐待と明確に位置付けられたことは重要です。

特に障害分野においては、自傷、他害、パニックなどの行動障害に対して、このような「不適切な」関わりが「指導」と称して行われていたことが問題となっています。いじめや体罰も同じですが、虐待をした側の意図は問題ではなく、「指導と支援のはき違え」を払拭することが重要です。しつけや指導のつもりで行ったことであっても、それで本人が傷ついたり、追い込まれたりしたならば、それは「虐待」なのです。障害者を支援する側の力量不足が、結果として「虐待」を招いてしまうことが多くあります。しかし、そうした痛みや心の傷を、「不当なこと」として訴えることができないのが多くの障害者です。こうした力関係の違いから虐待が生じるということを、特に施設等や職場などで支援にあたる者は、肝に銘じておく必要があります。

◇虐待の行為者

障害者虐待防止法の第2条では、「虐待」者として、①養護者(第3項)、②障害者福祉施設従事者等(第4項)、③使用者(第5項)の三者を位置づけています。

「養護者」とは、家族や親族、同居人など、家庭で障害者を守る立場の人です。「障害者福祉施設従事者等」とは、障害者総合支援法等に定める障害者施設の職員や、身体介護や移動支援などのサービスに関わるサービス事業者、地域のさまざまな相談に応じる相談支援事業者などです。そして「使用者」とは、障害者を雇用する事業主などです。

ここで、障害者虐待の場としてしばしば指摘される学校や病院、保育所などの関係者が入っていないことが注目されます。特別支援学校や精神科病院など、外部の目が届かない「密室」で障害者虐待が起こりがちなことは周知のとおりです。しかし、法律の制定時も改正論議においても、学校や病院などについては明確に位置付けられませんでした。学校長(第29条)、保育所長(第30条)、病院長(第31条)などの管理者の責務は示されていますが、これは大きな課題であり、今後も注目していく必要があります。

◇虐待の種類と「人格的虐待」

障害者虐待の種類は、高齢者虐待防止法と同じ5類型となっています。すなわち、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経済的虐待です。この5種類の虐待について、障害者虐待防止法第2条では、養護者による虐待(第6項)、障害者福祉施設従事者等による虐待(第7項)、使用者による虐待(第8項)に分けて、それぞれに特徴的な虐待の内容が規定されています。

高齢者虐待防止法などと異なる点として、「身体的虐待」の中に「正当な理由なく身体を拘束すること」という身体拘束について明記されたことが注目されます。落ちてケガをしないようにと、ベッドや車いすに縛り付けることは「虐待」なのです。また、オムツを取ってしまわないようにと、「つなぎ服」などの拘束衣を着せることも原則、虐待です。平成28(2016)年7月26日に発生した津久井やまゆり園での事件との関連でも「身体拘束」が注目を集め、改めて「切迫性」「非代替性」「一時性」の3要件確認や記録の重要性が指摘されています。身体拘束をせずに障害者の安全が保てる支援はどうあるべきか、支援者の力量が問われています。

このように、身体拘束などの尊厳を傷つける行為をしてはならない、プライバシー侵害をしてはならないといった内容を、「虐待防止」として位置づけたことから、「人格的虐待」という言葉も紹介されました。虐待とは、広い意味で全て「尊厳を傷つけること」であるため、虐待の5類型とも広義には「人格的虐待」となります。第1条(目的)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障害者に対する虐待を防止することが極めて重要」と定められています。虐待は障害者の「生きる力を奪うもの」との指摘もあり、どのような虐待も決して許されないということが明記されました。

⇒「障害者虐待防止の手引き」P1～8参照、
「国の手引き」P5～P12、34～41参照

2. 法令で定められた対応の基本的な内容を理解します。

◇障害者虐待防止法において求められている事項

・障害者に対する虐待の禁止

第3条では、「何人も、障害者に対し、虐待をしてはならない」と定めています。どのような立場の者であれ、また、どのような理由があろうとも、虐待はしてはならないのです。指導のためと称する体罰などが話題となりますが、親でも教師でも決して許されはしないのです。本人が傷つき、自らの存在を否定することになる行為は、本人の生きようとする力を根こそぎ奪うことにすらなるのです。

・障害者虐待の早期発見

第6条は、「障害者虐待の早期発見」です。①国及び地方公共団体(第1項)、②障害者福祉施設、学校、医療機関、保健所などや、そこで働く者(第2項)を「障害者虐待を発見しやすい立場」にある者として、「障害者虐待の早期発見に努めなければならない」と定めています。

・通報義務、通報への対応の基本的な流れ

障害者虐待防止法は、誰が虐待を行ったかで通報義務や対応の流れを整理しています。

養護者による虐待を「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」(第7条)義務があり、市町村は届出を受けたら障害者の安全を確保し、措置を講じなければなりません(第9条)。市町村はどのような対応が必要かを判断し、居室を確保したり(第10条)、立入調査をしたり(第11条)、警察の協力を求めたりします(第12条)。ここで重要なのは「養護者の支援」(第14条)です。家族が障害者に虐待をしてしまうのは、多くは家族に大きな負担がかかっているからです。そうした負担を軽減し、相談や助言をすることが明記されています。

同様に、障害者福祉施設従事者等による虐待の通報義務(第16条)が定められています。通報先は身近な市町村となっており、通報を受け、市町村長や都道府県知事が、関係する法律に則って、権限を行使することとなっています(第19条)。

また、使用者による虐待の通報義務(第22条)も定められており、市町村または都道府県が通報先となっています。通報を受け、都道府県労働局長や労働基準監督署長、公共職業安定所長が、関係する法律に則って、権限を行使することとなっています(第26条)。

・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の役割

市町村には、行政の障害者福祉担当部局か施設に市町村障害者虐待防止センターを設置することが求められています。また、都道府県には同様に都道府県障害者権利擁護センターの設置が求められています。これらのセンターが、虐待に関する通報を受け、その後に適切な措置を講じていく役割を担うこととなります。

・通報の意義

「通報は全ての人を救う」という言葉があります。これは、「国の手引き」でも強調されています。虐待に気付いても、それが軽微なものであれば虐待者や施設等を守るために通報しない、ということがありました。しかし、軽微な段階で通報することで、利用者の被害を最小限に

留め、虐待者の職員もやり直しの道が残され、施設等の処分や賠償責任も大きくなりすぎずすみずみ。さらに、再発防止に努め、支援の質の向上をめざす契機になるとも考えられます。

通報がもたらす本質、その意義とは、「利用者、職員、施設、法人の全てを救う」ということなのです。虐待の疑いに気付いた場合、通報は「義務」であって、「通報しない」という選択肢はありません。決して、通報をためらってはなりません。

⇒「障害者虐待防止の手引き」P 1、10～12 参照、「国の手引き」P 7、13～15 参照

3. 施設等全体で利用者の虐待防止に取り組む必要性について理解します。

◇障害者虐待防止法で規定されている事業者の責務

・障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の防止等のための措置

障害者福祉施設等の設置者や障害福祉サービス事業の管理者には、職員の研修を実施し、利用者や家族からの苦情解決体制を整備し、虐待防止のための措置を講ずることが求められています(第 15 条)。行政の役割などとは別に、支援を提供する立場の責務として、虐待防止が機能するような内部システムの確立が求められています。

◇関連通知で求められている事項

障害者虐待防止法が成立する前から、障害者福祉施設等で厳しい虐待が起こる度に、厚生労働省は通知などを出して、施設での支援について注意を喚起しています。

「障害者(児)施設における虐待の防止について」(平成 17 年 10 月 20 日・厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知)では、虐待が起こりやすい施設等の構造について指摘しています。①虐待は密室の環境下で起こる、②虐待はエスカレートする、③職員に行動障害などに対する専門的な知識や技術がない場合に起こりやすい、という 3 点を挙げています。特に③の力量不足については、日々の支援の中で常に反復する姿勢が求められます。

そして、虐待を防止するための留意点について言及しています。①虐待を未然に防止する、②早期に発見して迅速に対応する、③再発防止の観点から支援や指導をきめ細かく行う、の 3 点です。そのために施設等全体で取り組むべき課題を整理し、具体的な方策を示しています。この中で、職員が自らの行動を虐待と認識しないことも多いため、掲示物で自らを戒めることなども提案しています。具体例として示された次の言葉は、虐待の本質と職員の在り方を見事に言い当てているのではないのでしょうか。「自分がされたら嫌なことを障害者(児)にしていませんか。常に相手の立場で、適切な支援を心がけましょう」。虐待が、それを受けた人の尊厳を傷つけ、存在を否定することにもなるということを、改めて心に刻み付けることが必要です。

◇「質の高い支援」

また、「国の手引き(6 頁)」では、「障害福祉サービス事業者としての使命(倫理・価値)」として、社会福祉法の第 24 条で明記されている「サービスの質の向上」との関連で次のように主張しています。「障害福祉サービス事業者としての使命は、『権利の主体者である福祉サービス利用者の人権を守り、絶えず質の高いサービスの提供に努力すること』にあります。そして、『利用者のニーズベースの支援』『意思決定の支援』『説明のできる支援(evidence based practice)』『合理的配慮』を基本としたサービスの提供が求められます」。平成 26(2014)年に障害者権利条

約を批准したことも踏まえ、ソーシャルワーク実践者としての「倫理・価値」が問い直されているのです。

このような視点から、虐待予防として「不適切な支援」をなくすことに注目するだけでなく、より前向きに「適切な支援」の提供に力を注ぐことが求められています。「不適切ケアから適切ケアへ」や「ヒヤリハットからにこりほっとへ」などのキャッチフレーズが掲げられるようになってきました。これまでは、リスクマネジメントの視点から、支援上の小さなミスである「ヒヤリハット」について情報を共有し、「虐待の芽を摘む」ことが強調されてきました。しかし、今は、「質の高い支援」を提供することが、虐待を生まない組織になっていくことに注目が集まっています。また、高齢者施設においては、お年寄りが自力で立ち上がり、思わず「ニヤリ」としたことから「にやりほっと」という言葉が使われるようになりました。障害福祉分野では「にこりほっと」とも言われ、見習うべき支援といったことから「キラリ！」などの言葉を使用している施設などもあります。虐待をなくそうとマイナスの支援にばかり目を向けていると、「チェックリスト疲れ」になってしまうといった指摘があります。むしろ、「学ぶべき支援」に職員全体で注目し、利用者の笑顔が引き出せるような支援が当たり前になる施設等をめざすことが重要です。それは結果として、支援者の力を高めることにもなり、「サービスの質の向上」、「質の高い支援」という施設等のミッションを達成することにつながるのです。

◇施設等全体で取り組みを徹底することの必要性

今日でも、障害者福祉施設等で障害者虐待が起こると、人権意識の低い職員がたまたまこの施設で働いていたからだ、と個人の責任に帰す捉え方がされがちです。しかし、どのような理念・ミッションをもって支援を行っていたか、虐待につながらない支援はもちろんのこと、質の高い支援をめざすための研修が確実に行われていたかなど、組織のあり方こそが問われなくてはならないのです。また、特定の部署に負担が大きい場合にそこで虐待が起こることが多く、職員配置や組織全体の支援を見直すことが求められます。常に質の高い支援を追求することが、結果として虐待を防止することになるといった視点からも、施設等全体で理念や価値観を共有し、虐待防止に取り組むことが必要です。

⇒「障害者虐待防止の手引き」P6～10 参照、「国の手引き」P15～27 参照

4. 高齢者虐待など、関連領域の虐待防止法等との違いと対応について知識を深めます。

◇高齢者虐待や児童虐待など、関連領域の虐待防止法等について知識を深めます

平成 12(2000)年の児童虐待防止法、平成 13(2001)年のDV防止法、平成 17(2005)年の高齢者虐待防止法、平成 23(2011)年の障害者虐待防止法と、確実に虐待防止法も「進化」してきたと言われます。

法律の専門家として、平田厚弁護士は障害者虐待の新しい点を3点に整理しました。第1に、使用者による虐待も対象としていること、第2に、正当な理由のない身体拘束が身体的虐待の定義に含まれていること、第3に、虐待予防の対応システムとして、市町村に障害者虐待防止センター、都道府県に障害者権利擁護センターの設置が求められていることです。

第1の「虐待の行為者」について、児童虐待防止法では「保護者」のみ、高齢者虐待防止法では「養護者」と「養介護施設従事者等」が位置付けられています。障害者虐待防止法では、「養護者」、「障害者福祉施設従事者等」のほかに職場などの「使用者」が位置付けられています。さらに、これに加えて、病院などの医療従事者、学校の教師なども位置付けることが求められます。このような検討は、児童や高齢者の分野においても必要です。

第2の身体拘束については、津久井やまゆり園での事件との関連でも大きな注目を集めました。悲惨な事件が起こった背景には、障害者福祉施設等における「支援の貧しさ」があったのではないかと指摘があります。そして、これは特定の施設の問題ではなく、強度行動障害などと言われる人たちへの支援の難しさとも関連し、全国の施設等で検討しなければならない課題とも言われています。まさに、障害者福祉施設等における「支援の質」が問われています。

第3の市町村障害者虐待防止センターなどの設置と関連して、「通報の意義」を再確認しておきたいと思います。先にも述べた、「通報は全ての人を救う」という言葉です。虐待が疑われた場合、通報することによって「罰せられる」ではありません。外部の、さまざまな「第三者の目」が入ることにもなり、支援のあり方を問い直すきっかけとなるのです。通報という行為は、施設職員が一丸となり、地域の人々の協力も得て、「サービスの質の向上」を実現し、利用者の笑顔を引き出す契機としなければなりません。

また、児童虐待防止法は18歳未満、高齢者虐待防止法は65歳以上を対象としていますが、一方で、障害者虐待防止法には年齢による区切りはありません。障害福祉分野の強みは、このように長期にわたって関わりを続けられることができることだとも言えます。したがって、支援を適切につなげていくための引継ぎ、記録の確実さなどが問われることにもなります。それぞれのライフステージごとに、キーパーソンや支援チームも変わってきます。このような多様な関わりがあることで幅を広げ、重層的な支援を可能にします。

条約の「Nothing About Us Without Us！（私たち抜きに私たちのことを決めないで！）」という言葉に象徴される、「当事者主体」という視点も重要です。当事者の言葉をしっかり受け止め、その「想いに寄り添う」という支援を継続することが求められます。だからこそ、障害がある本人だけでなく、関わる支援者も成長していけることを実感できるのです。そのためには高い人権意識や倫理観が求められ、これこそが虐待防止の基盤をなすとも言えるでしょう。

⇒「障害者虐待防止の手引き」P1～8、13参照、
「国の手引き」P7～9、13～14、34～41参照

【研修の方法】（例示）

1. 形式：講義形式
2. 講師・指導者：第三者委員、虐待問題に詳しい法律家、研究者 など

【研修を進めるうえでの留意点】

- ◇研修会実施前に、参加者に「障害者虐待防止の手引き」の第1章～第3章を熟読しておくように伝え、当日の進行がスムーズになります。
- ◇講義を機に、自分の施設等での支援を虐待防止の視点から振り返ってみましょう。

セクション2：障害者虐待の実態を学ぶ

(研修時間：60分)

【研修のねらい】

1. 事例や事件報道された内容などとおして、障害者虐待の実態を把握します。

◇統計・調査結果データや、事件報道等の紹介

<ポイント>

現場で何が起きているのか、その実態を学びます。その際に、セクション1で説明した障害者虐待の定義や特徴などと照らし合わせて考えられるよう提示します。経済的虐待と心理的虐待など、複合的に虐待を受けている事例、虐待者や被虐待者が虐待として認識できていない事例が多く存在していることにも触れます。

⇒「障害者虐待防止の手引き」P1～6参照、「国の手引き」P8～12参照

2. 虐待は特別な場面や環境で起こるのではなく、「どこでも起こり得る」ということを理解します。

◇例示(日常起こり得る行為)による虐待行為の考察

◇グループワークによる課題の共有

<ポイント>

日々当たり前に行っていることを虐待防止という視点で見直し、気づきをもっていただきたいとします。虐待は特別な環境下で起こるものではありません。どこまでが不適切な対応で、どこからが虐待なのか判断がつかないという声が多く聞かれますが、不適切な支援そのものを見直していく必要があります。その延長線上に虐待が起こり得る可能性があることは否定できません。福祉サービスを提供している目的を再認識し、自分たちの日常の実践を虐待防止という視点で意識化することが重要です。

⇒「障害者虐待防止の手引き」P1～6参照、「国の手引き」P8～12参照

3. 施設等全体で利用者の虐待防止に取り組む必要性について理解します。

◇グループワークの結果の全体共有

◇セクション1で学んだ虐待の定義や特徴の再確認

<ポイント>

虐待は日常の実践のさまざまな場面で起こる可能性があり、閉塞的な環境の中では、その風土や慣習の中に埋もれてしまっている場合もあります。それゆえに、虐待とは何かということを十分に理解しておくことが防止の第一歩です。日々の実践を振り返り、虐待に関する感受性を高めることがこのセクションの目的でもあります。

⇒「障害者虐待防止の手引き」P1～6参照、「国の手引き」P8～12参照

【研修の方法】（例示）

1. 形式：講義＋演習形式
2. 講師・指導者：第三者委員、虐待問題に詳しい法律家、研究者 など
3. 研修にあたっての準備

◇セクション1での講義を踏まえ、障害者虐待の全体像を把握するため、講師は参考となる障害者虐待に関する統計・調査結果データや虐待に関する報道記事を用意します。

<参考例>

（1）統計・調査結果データ

- ・ 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
<https://www.mhlw.go.jp/content/12203000/000759338.pdf>
- ・ 令和元年度「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」に基づく対応状況等に関する調査結果報告書 厚生労働省
<https://www.mhlw.go.jp/content/12203000/000759345.pdf>
- ・ 障害者虐待対応状況調査 経年グラフ 厚生労働省
<https://www.mhlw.go.jp/content/12203000/000759341.pdf>

（2）障害者虐待に関する代表的な事件

①障害者福祉施設等における事件

- ・ 富士聖ヨハネ学園事件(1996年)：山梨県の知的障害者更生施設において、食事介助等の放棄や暴力の末の死亡、性的虐待を受けたと報じられた事件。
- ・ 白河育成園事件(1997年)：福島県の知的障害者更生施設において、日常的に暴力を加えられ、多量の睡眠薬を飲ませられるなどの虐待を受けた事件。
- ・ カリタスの家事件(2004年)：福岡県にあるカリタスの家において、職員が入所者に熱いコーヒーを飲ませて火傷を負わせた、消毒用の木酢液を顔にかけた等の身体的虐待が明るみに出た事件。
- ・ 千葉県立福祉施設「養育園」での事件(2013年)：知的障害児・者の入所施設内での傷害致死事件。複数の職員が複数の入所者に対して日常的に虐待を行っていたことが発覚した。
- ・ 指定障害福祉サービス事業所 大藤園での事件(2015年)：利用者への暴行が日常化。内部告発に市が対応せず、映像が明るみに出たことにより職員が逮捕された事件。
- ・ 津久井やまゆり園障害者殺傷事件(2016年)：元職員が入所者19人を刺殺、職員・入所者26人に重軽傷を負わせた事件。2020年、やまゆり園内での過去の虐待について神奈川県が第三者委員会の報告書を公開した。
- ・ 障害者支援施設「あすなろ学園」での事件(2020年)：重度の知的障害者40名の入所施設で、集団の職員による入所者への暴行が日常的に行われており、職員が逮捕された事件。

②使用者による事件

- ・水戸事件(1995年):水戸市の段ボール加工会社「アカス紙器」は多くの知的障害者を雇用し、寮生活をさせていたが、社長による経済的搾取、暴力、女性社員に対する性的暴行などが問題となった事件。
- ・サン・グループ事件(1996年):滋賀のサン・グループにおいて、身体的虐待と経済的搾取が日常的に行われていることが提訴された事件

◇少人数のグループに分けられるよう、参加者のグループ編成を行います。

◇また、グループワークの際の記入用に、メモ用紙をグループ分用意します。

4. 研修の標準的な進め方

(1) 統計・調査結果や事件報道等でみられる障害者虐待の実態 (5分)

講師が用意した障害者虐待に関する統計・調査結果データや虐待に関する報道記事を紹介します。

(2) グループワーク (30分)

4～5人の小グループに分かれて、本ガイドブック(16～19頁)や国の手引き(9～12頁)にある例示をもとに、各項目の何が虐待行為に該当するか、あるいは虐待行為につながる恐れがあるか、について討議します。

(3) 全体討議 (15分)

討議結果を全体会で共有します。

発表を踏まえて、全体での質疑応答や意見交換を行います。

(4) まとめ (10分)

障害者虐待の定義や特徴などを確認しながら、全体討議を総括し、セッションを終了します。

【研修を進めるうえでの留意点】

このセッションは基本的なことにに関して学んでもらうものであり、事例の詳細にこだわって検討することを目的としているわけではありません。事例から、本質的な事柄に関して意識を働かせてもらおうという意味で提示してあります。その意図をよく理解して、検討を行ってください。

【グループワークで活用する例示(例)】

1. 知的障害と下肢に障害があるAさん(男性・26歳)は、車いすを使用していますが、自走もでき、空き缶回収の仕事では、みんなと一緒にでかけることもあります。ある日、回収に時間がかかってしまい、急いで帰らないと送迎に間に合わないからと、職員がAさんの車いすを押しして慌てて帰りました。次の空き缶回収時、職員はいつものようにAさんに一緒に行こうと声をかけたのですが、「行かない」というのです。

<討議のポイント1>

Aさんが「行かない」といった理由を考えてみましょう。ひとつは、いつも自走しているのに、車いすを押されたことで自尊心が傷ついたことが考えられます。送迎が遅れるとさまざまな人に迷惑がかかることとなりますが、この場合、結果として、職員の都合に利用者を合わせてしまっています。また、急いでいる職員に押されたことで、不安や恐怖を感じたのかもしれませんが。また、車いすなどの操作において、坂道などでスピードが出すぎたり、急に旋回されたりして苦痛や恐怖を感じさせたことが虐待にあたると思われる人もいます。この事例の場合、どう考えればいいでしょうか。

2. Bさん（男性・58歳）は軽度の知的障害があり、以前は企業に雇用されていましたが、景気の悪化と年齢的にも肉体労働が厳しくなってきたということで、就労継続支援B型事業所に通所しています。障害年金とこれまでの貯金がありますが、同居している兄嫁が管理しており、小遣いは1日500円と決められているようです。Bさんは昼食代だけでギリギリの金額なので、もう少し増やしてほしいと思っていますが、兄嫁が怖いので増額を申し出ることができないでいます。

<討議のポイント2>

1日500円という金額が妥当なのかどうかという感覚は人によって違うため、兄嫁の金銭感覚とBさんの金銭感覚もまた、違いがあるのだらうと思います。しかし、Bさんの貯金や年金はBさんのものです。家族はたくさん渡すと浪費してしまうかもしれないという不安をもっている場合もあれば、Bさんの将来を考えて貯蓄しようとしている場合もあるでしょう。

また、一緒に生活をし、面倒をみているのだからBさんのお金は家族のものとする人もいるかもしれませんが。皆さんがBさんだったら、あるいはBさんから相談を受けたらどうしますか。

3. 統合失調症のCさん（女性・33歳）は、20歳代の頃、職場の人間関係で被害妄想が出現し、精神科を受診しました。それ以後、精神科病院のデイケアでリハビリテーションを行い、就労移行支援事業を利用しながら就労をめざしてきました。そして、ハローワークで紹介されたスーパーに障害者枠で雇用されました。職場の人には障害があることは伝わっているのですが、業務を教えてもらおうと話しかけても無視されたり、並べた商品を黙って並び替えられたりしてしまいます。店長に相談しても気のせいじゃないのかと取り合ってくれません。職場で孤立してしまっただと感じたCさんは就労移行支援事業所の職員やハローワークの担当者に職場で虐待を受けていると相談しました。そこで、店長を含めた4者で話し合いの場を設けましたが、店長はCさんが訴えるような事実は確認できていないといいます。ただ、同じことを何度も確認してくるので、仕事が進まないからどうかしてほしいという他のパートさんから苦情が出ているということでした。

< 討議のポイント3 >

Cさんの場合、過去に職場で被害感を抱いたことがあり、それが発病の契機になったという経過があります。今回の職場でも、ネグレクトされていたり、心理的な苦痛を与えられたりしていると感じたのだらうと思います。Cさんにとっては、そのことを訴えても対処してくれない店長は、そこに加担しているということになり、ますます不安が高まってしまったのではないのでしょうか。店長にとっては、忙しいし、気にせず目の前の仕事をしっかりしてほしいということかもしれませんが、Cさんはつつい気になってしまいます。また、職場の人に訴えると、原因を問わず、やっぱり障害者だからだめだといった評価を受けがちです。こうした悪循環を防ぐには、どうすればいいのでしょうか。起こったことへの支援だけでなく、病気や障害を理解してもらえよう啓発していくことも重要なのではないのでしょうか。

4. Dさん(女性・22歳)は、脳性まひによる体幹機能の障害と重度の知的障害があり、常に介助を必要とする状態です。ある日の入浴時、通常なら女性の職員が手伝うことになっているのですが、職員の休暇が重なり、どうしても男性職員が1名入るシフトになってしまいました。Dさん自身、自分の意思を明確に表現することは難しいのですが、果たしてこのままでいいのでしょうか。

< 討議のポイント4 >

入浴や排せつにかかわる異性介助の問題は、最近では、ある程度改善されてきているとは思いますが、以前から課題として取り組まれています。日常の支援の中で、身体介助だけではなく、他の支援に関しても、はっきり意思表示できない人なら説明や了解を省いても大丈夫というようなことが起こってはいないのでしょうか。今の時代、一人ひとりの意思を尊重することが求められています。忙しい日常の支援の中で、本来向き合わなければならないことに対して、「仕方ない」「まあいいか」と考えてやり過ごしてはいないのでしょうか。自分だったらどう感じるか、自分が家族だったらどう思うかといった視点で、自分たちの支援を点検してみることも重要です。

5. 自閉症のEさん(男性・30歳)は体が大きく、パニックになった時、自分の安全を守ることができません。先日、施設の利用者、職員と施設の周りを散歩していたとき、Eさんはちょっとしたコースの違いが納得できずに、その場から走り出し、大きな道路に飛び出そうとしてしまいました。やむを得ず2名の男性職員で羽交い絞めにして連れ帰りました。次の日、市の虐待防止の担当から電話が入りました。昨日の様子を目撃した市民の人が通報してきたというのです。

< 討議のポイント5 >

身体拘束は許されることではありませんが、3要件(切迫性、非代替性、一時性)が満たされることによって消極的に容認されるものです。しかし、通行人等が往来する場所でパニックになった場合、周囲の人には状況は理解されず、虐待と受け止められてしまう場合があります。かといって、外出させなければ世間の目に触れず、Eさんへの刺激も少ないから安心だといった考え

は、Eさんのフラストレーションを溜めることになり、異なる虐待を引き起こす可能性があります。職員がよくジレンマに陥るのは、このような状況ではないでしょうか。

やむを得ず拘束を行う場合は、その状況を説明する責任がありますから、管理者、家族への報告、記録への記載が必要です。また、その後の本人のケアも大切になります。

6. 地域活動支援センターⅢ型を利用している統合失調症のFさん（女性・35歳）が、スポーツのプログラムで着替えをしている際に、女性職員が腕に青いあざが複数あるのをみつけました。Fさんに「どうしたの？」と聞くと、「転んだ」という返答でした。しかし、腕の内側にもあざがあったため、「ここには転んであざはなかなかできないよ」というと、急に泣き出してしまいました。同じ病気を持つ兄と二人で暮らしていますが、調子が悪くなると暴力を振るうということでした。両親はすでに他界しており、Fさんよりも障害の軽い兄が、金銭管理や家事を一手に引き受けていて、疲れてしまった時に暴力を振るわれるのだそうです。

< 討議のポイント6 >

虐待の問題は、虐待している人にも生きづらさ（貧困、病気、障害等）がある場合が多いことが指摘されています。そして、中にはFさんのように虐待者に依存しながら暮らしているという場合もありますし、虐待者も被虐待者に依存していて、共依存関係にある場合もあります。また、兄がFさんのケアラーであり、心身の負担が虐待に結び付いているという見方もあるかもしれません。しかし、虐待は虐待ですから、行政に通告し、その現実をFさん、兄ともに理解してもらうことが大切です。Fさんは身体的虐待を受けていますから、リスクが高いと判断されれば、二人を切り離す必要があります。調査の結果によって、地域で二人を支援していく場合には、今後、どのような支援があり、どういう支援が有効だと考えるのかをわかりやすく伝え、話し合いながら対応していくための支援システムの構築が必要なのではないでしょうか。

第2章 虐待防止のための取り組みを学ぶ

セクション1：虐待防止の体制や取り組みを学ぶ

(研修時間：90分)

【研修のねらい】

1. 虐待防止に向けての体制づくりの必要性について理解します。

◇組織的な対応の必要性の理解

障害者虐待防止法の成立とその意義について学びます。

体制づくりを行う前提として、障害者権利条約、障害者総合支援法、障害者差別解消法について理解を深めておくことが重要です。

<ポイント>

ここでは、法律的な側面から、施設等としての責務はどのようなものであるかを理解していただきます。

また、体制を整える過程で、施設等内、職員間の倫理観、価値観の共有が図られ、それが組織の質の向上につながることも理解していただきます。

最も重要な体制づくりの基本は、作ることが目的ではなく、実行することが前提であるということです。体制づくりに力を注ぐのではなく、その体制は活用する実効性を高めることが目的であるという基本を理解することをめざします。

⇒「障害者虐待防止の手引き」P8～10 参照、「国の手引き」P15～20 参照

2. 体制づくりのために何が必要か、具体的な対応について学びます。

◇「A:体制整備チェックリスト」に示された取り組みの概要の理解

◇「B:虐待防止に関する取り組みの推進・改善シート(以下、改善シート)」を活用した課題への対応策の検討

<ポイント>

「障害者虐待防止の手引き」には、「A:体制整備チェックリスト」、「B:改善シート」について、施設長・管理者を中心に取り組むこととあわせ、多くの職員がそれぞれの立場で記入したうえで、その後の取り組みに活用できることが説明されています。施設長・管理者が体制整備の現状について把握しておくのは当然のことですが、体制整備に向けて何が必要とされているのか、「A:体制整備チェックリスト」により各職員が施設等の現状に置き換えながら理解を深めるようにしてください。さらに、組織全体で虐待防止の取り組みを推進していく視点から、グループで「B:改善シート」に取り組むことにより、体制整備の相互理解、課題の解決・改善に向けた意識向上を図ってください。

⇒「障害者虐待防止の手引き」P8～10、15～20 参照、
「国の手引き」P15～20 参照

3. 虐待防止に向けて、自施設等の現在の体制や取り組みへの理解を深めます。

◇グループワークの結果(自施設等における体制状況、課題、今後の対応等)の全体共有

<ポイント>

「A:体制整備チェックリスト」、「B:改善シート」の結果について、各職員、グループの共通点、相違点を共有し、今後組織全体で虐待防止の取り組みを推進していくための基本的な考え方を共有してください。全体共有を通して、新たに気づく視点や施設等の現状、強み・弱みなども見えてくるはずです。

障害者福祉施設等においては、虐待防止体制の整備を進めるうえで、虐待防止委員会や虐待防止マネジャー等担当者の役割は重要ですが、この演習を通して具体的にどのような役割を担うのかを考える機会としたいです。

⇒「障害者虐待防止の手引き」P15～20 参照、
「国の手引き」P15～20 参照

【研修の方法】（例示）

1. 形式：演習形式

2. 講師・指導者：虐待防止マネジャー等担当者、サービス管理責任者、チームリーダーなど

3. 研修にあたっての準備

◇少人数のグループに分けられるように、参加者のグループ編成を行います。

◇事前課題として「A:体制整備チェックリスト」への記入をしておくように伝えると、当日の演習がスムーズに進行しやすくなります。

◇グループワークの際の記入用に、「B:改善シート」をグループ分用意します。

4. 研修の標準的な進め方

(1) オリエンテーション（10分）

虐待防止に向けた組織的な対応の必要性(個人での対応の限界、組織として課題を共有することの必要性、等)について説明するとともに、このあとの演習の進め方を伝えます。

(2) 個人ワーク（「A：体制整備チェックリスト」への記入）（10分）

各自で「A:体制整備チェックリスト」の項目に記入します(事前課題として行うことも可能)。

(3) グループワーク（40分）

少人数のグループに分かれて、体制として整備されていること、いないことについて確認をするとともに、「B:改善シート」を使って、「2(解決・改善を要する事項や対応困難な事項)」と「3(解決・改善に向けた対応、目標)」について討議します。

討議の進行役、書記を選出。書記はグループ用に配付した「B:改善シート」に意見を記入します。

(4) 全体討議 (15分)

討議結果を全体会で発表します(3グループ×各3分程度)。

発表を踏まえて、全体での質疑応答や意見交換を行います。

(5) まとめ (15分)

全体討議を総括しながら、施設等としての今後の取り組みの方向性(とくに強化していきたい点、等)を示して全体で共有し、セッションを終了します。

【研修を進めるうえでの留意点】

- ◇このセッションは、現在の施設等における虐待防止に対する体制、すなわち、虐待防止に対する認識を共有する機会となります。終了時、参加した職員の皆さんに対し、自分は障害者福祉施設等の職員であるという自覚と責任を感じたか、自法人、自施設等の基本理念や運営方針が正しく理解され支援内容に反映されているか、「利用者の権利を守る」、「利用者主体のサービス提供」に結びついているかを確認してください。同時に、虐待防止の意識がどのように変化したかなども確認してください。
- ◇規程や対応マニュアル、外部評価といったものは、備えていれば、あるいは受けていればよいというものではありません。それらは、正しく使うことによってはじめて意味をもちます。それらを備える、受けるということスタート地点とし、自らの取り組みによって、自施設等の支援の質をさらに高めていこうとすることこそが、虐待を遠ざけるための一つの方法だと考えます。
- ◇虐待防止の取り組みを進めていくためには、利用者一人ひとりの意向を尊重し、支援のニーズに基づきながら、よりよい個別支援計画を策定していくことが必要です。また、こうした取り組みが、日常の支援の質を高めていくこととなります。
- ◇個別支援計画は、作成すればよいのではなく、その計画書に沿って適切な支援に結び付けていくことこそが重要です。利用者一人ひとりに真正面から向き合い、その方々の人生を真剣に考え、思いをくみ取る作業が個別支援計画作成の本筋です。こうして作成された個別支援計画も、実際の支援に活かされなければ意味を成しません。虐待防止の体制整備を進めていくうえでも、それらをいかに虐待防止の徹底に活かしていくかということを念頭に置きながら、施設等のシステムとして位置付けていくことが必要不可欠です。こうした視点について、全体のまとめなどで触れてみてください。
- ◇施設等によっては、虐待防止の体制づくりを管理者の仕事と位置付けているところもあるかと思えます。しかし、今回の研修で、虐待防止に有効なことは、管理者、リーダー、直接サービスを提供する職員等それぞれの立場で取り組む必要があるということが理解できたと思います。今後、施設等での体制づくりの際には、管理者のみならず、それぞれ立場の違う職種、職員がともに知恵を出し合い、自分たちの虐待防止体制をつくり出してみてもどうでしょうか。それこそが、自分たちの作る、自施設等の利用者のための虐待防止体制になるのではないかと思います。

セクション2：日常の支援における虐待行為を検証する（研修時間：90分）

【研修のねらい】

1. 日常の支援で、虐待となる行為、虐待につながる行為について確認し、改善が必要な点について確認・共有します。

◇日常の支援のなかで全職員が虐待防止の意識を高める必要性の理解

虐待は、どの障害者福祉施設等でも起こり得る、構造的な要因があるといわれています。

まず、障害者虐待防止法に関する基本的な理解を得ることが必要となります。

さらに、人権意識を高める、障害特性に対する理解を深める、専門的知識や支援技術の習得、スーパーバイザーの養成は、特に必要となります。

＜ポイント＞

虐待防止の意識を高めるためには、まず、管理者自らが直接、現場をよく見ることが重要です。日頃から、利用者を含め、職員、リーダー、管理者とのコミュニケーションがとりやすい環境づくりが必要となります。

また、具体的な環境づくりの方法としては、事故・ヒヤリハット報告書、自己チェックリスト、PDCA サイクルの活用、苦情解決制度の利用、サービス評価をはじめとした外部の目の活用等があります。ボランティアや実習生を積極的に受け入れること、地元地域との交流も外部の目となり、より多くの目で利用者、支援の実態を見ていただくことは、虐待防止の意識を高め、虐待を予防する観点からも有効です。

◇「C：職員セルフチェックリスト」のチェック項目、および項目間の相関関係の理解

このチェックリストでは、虐待防止への意識を高めることを目的として自己判断を行います。まず、自分自身の状況を知ることで改善につなげます。

今現在の仕事に対する意識、サービス提供の状況を正確に記入することで、チェックリストとしての目的が果たせます。事実を記入できる雰囲気づくりや、記入内容によって、不利益な取り扱いを決してされないことを明示したうえで、実施することが重要です。

チェックリストの結果からは、現状を確認し、改善につなげることができます。施設等の実情に合わせ、定期的の実施することが必要です。

⇒「障害者虐待防止の手引き」P8～10、P15～16、P21～22 参照、
「国の手引き」P20～27 参照

2. 具体的な改善策について考察します。

◇「C：職員セルフチェックリスト」を活用した現在の虐待への認識の把握

◇グループワークや全体討議をとおした虐待への気づき、原因の考察、課題の抽出、改善に向けた検討

＜ポイント＞

日常の支援の中で、虐待につながる行為について検証し、課題を洗い出し、改善点について討議します。グループワークから導き出される課題について、原因の分析、虐待に至るまでの

過程、背景についても検証することで、虐待をより実践的に学ぶことができます。支援が困難な場合、「自分は虐待をしているのではないか。」と、感じる場面に遭遇した経験をもつ支援者は多いと思います。まずは、虐待と認識することから虐待防止はスタートします。日常支援で起きる支援者としての悩みやゆらぎ、不安や反省、喜びや充実感も含めて率直な意見交換と検討を望みます。

⇒「障害者虐待防止の手引き」P15～16、P21～22 参照

【研修の方法】（例示）

1. 形式：演習形式

2. 講師・指導者：虐待防止マネジャー等担当者、サービス管理責任者、チームリーダーなど

3. 研修にあたっての準備

◇少人数のグループに分けられるよう、参加者のグループ編成を行います。

◇また、グループワークの際の記入用に、メモ用紙をグループ分用意します。

◇事前課題として「C:職員セルフチェックリスト」への記入をしておくように伝え、当日の演習がスムーズに進行しやすくなります。

4. 研修の標準的な進め方

(1) オリエンテーション（5分）

虐待防止に向けて職員一人ひとりが虐待防止への意識を高める必要性について説明するとともに、このあとの演習の進め方を伝えます。

(2) 個人ワーク（「C:職員セルフチェックリスト」への記入）（5分）

各自で「C:職員セルフチェックリスト」の項目に記入します（事前課題として行うことも可能）。

(3) グループワーク（50分）

4～5人の小グループに分かれて、チェック項目の回答について確認しながら、なぜできている・できていない、はい・いいえと回答したか、について討議をします。

そのなかで、グループとしてとくにできていないことや、討議のなかで新たに虐待につながるのではと気付いた点などについて、メモしていきます。

(4) 全体討議（15分）

討議結果を全体会で発表します（3グループ×各3分程度）。

発表を踏まえて、全体での質疑応答や意見交換を行います。

(5) まとめ（15分）

全体討議を総括しながら、施設等全体でとくに留意していくことや今後の取り組み等を示して全体で共有し、セッションを終了します。

⇒時間があれば、各自が再度、「C:職員セルフチェックリスト」に取り組み、その結果について、討議の前と変化があった点などを紹介し合い、虐待に対する意識の「気づき」を把握することも効果的です。

【研修を進めるうえでの留意点】

◇討議を行う前に、「虐待」を自分の言葉で言い換えるとしたら、どんな表現になるか書いてもらう方法があります。自分の言葉で表現することで、自分にとっての虐待のイメージを明確にしてもらいます。

言葉にすることで、「なんとなくわかっている」というような曖昧な理解では不十分であり、明確にさせておくことが大切であることを理解するきっかけとなります。「なんとなくわかっている」だけでは、わかっていないことと同じであり、まだ気づいていない「虐待」あるいは虐待につながる行為が、その後の支援のなかでも繰り返し行われることとなります。

「C:職員セルフチェックリスト」の結果と、自分の表現した虐待とをつなぎ合わせてみると、今の自分の虐待に対する認識が見えてくるかもしれません。

◇チェックをした結果、職員によって、できている・できていないのチェックが分かれる項目も出てくるでしょう。とくに、できていないという結果については、

- ・「どんな時にできていないのか」
- ・「どんな場面でできないのか」
- ・「誰に対してできないのか」
- ・「できるためには、何が必要だと思うか」
- ・「どうすればできるか」

などについて具体的な提案を出し合い、積み上げていくことが大切です。

抽象的な言葉で済ませてしまうと、改善につながらず、研修全体が無意味なものになってしまいます。せっかくの貴重な研修の機会を無駄にしないよう、お互いに忌憚のない意見を出し合うことができるように、セクションを進めてください。そのことが、「できている」と回答した職員にとっても、虐待への新たな「気づき」につながることとなります。

セクション3：虐待防止の取り組みを事例から学ぶ

(研修時間：90分)

【研修のねらい】

1. 他施設等における取り組み事例から、入所、通所などの場面ごとの虐待防止の体制づくりや取り組みについて学びます。
- ◇具体的な支援場面を基にした虐待防止への意識の向上、課題の共有
 - ◇グループワークや全体討議をとおした原因の考察、課題の抽出、改善に向けた検討

【研修の方法】(例示)

1. 形式：演習形式
2. 講師・指導者：虐待防止マネジャー等担当者、サービス管理責任者、チームリーダーなど
3. 研修にあたっての準備
 - ◇少人数の小グループに分けられるよう、参加者のグループ編成を行います。
 - ◇また、グループワークの際の記入用に、メモ用紙をグループ分用意します。
 - ◇事前課題としてグループワークで扱う事例を示しておく、当日の演習での議論をより深めていくことが期待できます。
4. 研修の標準的な進め方
 - (1) オリエンテーション (5分)

セクション1、2で学んだことを踏まえ、事例を使った演習を行うことや、演習の進め方を伝えます。
 - (2) グループワーク (50分)

本ガイドブック27～34頁にある事例のなかから、障害者福祉施設等の課題と思われる事例をひとつ選び、

 - ① 職員の対応として、どのような課題があるか
 - ② 自分たちの障害者福祉施設等で同様の実態はないか
 - ③ 今後、職員の対応をどのように改善すべきか、改善にあたってどのような取り組みが必要か(自分たちの障害者福祉施設等に置き換えて検討する)

について、討議を行います。

討議は、進行役を1名、書記を1名選出。書記は配付したメモ用紙に意見を記入。
 - (3) 全体討議 (15分)

討議結果を全体会で発表する(3グループ×各3分程度)。

発表を踏まえて、全体での質疑応答や意見交換を行います。
 - (4) まとめ (20分)

全体討議を総括し、セクション1、2で確認した施設の方針等なども確認しながら、事例から学んだ留意点や今後の取り組み等を示して全体で共有し、セクションを終了します。

【研修を進めるうえでの留意点】

- ◇事例には、詳細について、あえて紹介をしていない部分もあります。こうした部分に気づき、虐待防止の意識の向上につなげていくことも、このセクションのねらいに含まれています。講師・指導者は、各事例のなかで、個々の状況のわからない部分については、各事例のポイントに示されている部分の紹介に止どめ、それ以外の事項については、各施設の状況等を踏まえて設定しながら、討議を深めていくようにしてください。
- ◇事例のなかでわからない部分について、新たに状況設定をする場合には、講師・指導者はできるだけ全体で共有するよう配慮してください。状況設定に関して、グループワークの途中で各グループから出された質問等に対して、質問等のあったグループにだけ回答するのではなく、全体にも伝え、新たに設定した状況を共有するようにしてください。共通の状況設定としておくことで、全体発表のなかで各グループの「違い」が比較しやすくなりますし、虐待への「気づき」も深まることにつながります。

【グループワークの事例】

＜事例 1＞（知的障害がある利用者について入所施設での生活支援の事例）

入所施設を利用されている A さん（女性・42 歳）は重度の知的障害がある。ことばによるコミュニケーションが難しく、歩行が不安定であったり、てんかん発作をもっていたり、身体的、精神的な理由から常に見守りや支援を必要としている。

音楽療法に参加するためホールへ移動するように声掛けをした際、その場に座り込み、ホールへの移動を拒むので、支援者が両腕を抱えて移動を促した。音楽療法に参加している最中は楽しく活動している A さんの様子が伺えたが、音楽療法後の振り返りで、活動場所への移動や活動への参加を嫌がる A さんの両腕を抱えて移動させることは問題ではないかとの意見が出た。

＜討議のポイント 1＞

ことばによるコミュニケーションが難しい A さんの、移動したくない、活動に参加したくないという気持ちを確認するためには、どのような方法が考えられるか、検討してみましょう。

また、入所施設において、集団での活動への参加を拒否する利用者への対応はどのように行うべきか。さらに、本事例の場合、自らの施設等ではどのような対応を行うのか、などについて議論してみましょう。

<事例2> (グループホームでの事例)

共同生活援助(以下、グループホーム)を利用中の知的障害のあるBさん(男性・36歳)は、人懐っこい性格でいつもニコニコと笑顔の絶えない方である。Bさんはこのグループホーム入居以前は、同系列法人の児童施設に5歳から入所していた。幼児期から施設に入所していることもあり、Bさんの呼称を「ちゃん」付けで呼ぶことが多く、グループホームに移ってから「ちゃん」付けで呼ぶ職員が数多くいるのが現状である。Bさんは言葉が十分に話せず、意思表示も苦手なことから、「ちゃん」付けで呼ばれていることをどのように感じているかはわからないが、最近グループホームにボランティアとして来られた近所の方から、成人であるBさんに対して人権的配慮に欠けるのではないかと指摘があり、ケース会議で話し合うことになった。

<討議のポイント2>

知的障害のある方を支援する施設や児童関係の施設等では呼称の問題がよく議論になります。利用者に対する呼称は、職員が利用者をどう見ているかの表れであり、また、職員と利用者の関係性を反映しているといわれており、研修等でも呼称の見直しをすることで利用者の支援を考え直すきっかけになるということも多く耳にします。

利用者の望む自立生活を支援する場でのふさわしい呼称はどのようなものか、利用者の意向・家族の意向はどうなっているか、呼称に限らず日頃から子ども扱いしていないかなど、これら呼称を含め権利擁護、人権的配慮などについて、勤務する施設内(職員間)でどのように議論されているか考察してみましょう。

<事例3> (精神障害がある利用者への支援の事例)

救護施設に入所しているCさん(男性・50歳)は、統合失調症等により仕事が長続きせず、運送関係の仕事を転々として暮らしていた。D運送会社で勤務中に荷物が足に落ち、怪我をして入院した時、糖尿病であることが判明。この時、会社を辞め、生活保護を申請し保護開始となる。しばらくは自宅で単身生活をしていたが、糖尿病が悪化し、併せて腎不全も起こし、精神的にも不安定になったことから救護施設に入所した。入所後は、治療食を提供し、程よい運動と規則正しい生活で体調も改善してきた。

ある日、Cさんから、「もう元気になったから、自宅に帰って自立生活をしたい。そのために練習で週末自宅に帰らせてほしい」という希望があった。そこで自宅への外泊体験を試してみたところ、食生活に乱れが生じ、服薬もできていなかった。そのことがあってから、担当職員はCさんから自宅に帰りたいという申し出があるたびに、「食事や服薬の管理ができないのでは帰ることはできません」と答え続けている。

< 討議のポイント 3 >

自立生活を実現するにあたって、すべてのことを自分一人で行わなければならないとは限りません。誰しも誰かに支えられて生活している訳ですので、苦手なところは、社会資源を活用するという発想も必要です。

不安要素は解決し、できる限り失敗しないようにという施設職員の思いは理解できますが、その結果、本人の希望がいつまでも実現できないとしたら、それは権利侵害になりかねません。

一度の失敗で、本人の自立への思いを奪い取ってもよいのか、失敗する権利もあるのではないのか、という視点からも考察してみましょう。また、個別支援計画では、服薬や食事はどうなっているのか、徹底した説明の下に本人も納得した計画づくりを行っているのか、という点についても考察してみましょう。

< 事例 4 > (入所者の金銭管理にかかる事例)

知的障害がある E さん（男性・30 歳）は、働きながら母親と二人暮らしをしていたが、母親が認知症となり、高齢者施設に入所した。そこで、利用していた相談支援事業所の勧めがあり、共同生活援助（以下、グループホーム）に入居することになった。

E さんの収入は給与月額約 9.5 万円と障害者年金約 6.5 万円で、母親から週 5 千円の小遣いを受け取り残りは貯金をしていた。グループホーム入居後は、グループホームの費用約 6.5 万円、昼食代約 2 万円、小遣い 2.5 万円を除いた残額の中から毎月 5 万円ずつ将来に備えて貯金をすることを相談支援事業所と話し合っただけで決めた。

グループホームに入居し、E さんは活動の幅が広がるなかで、友だちも増え、交際費も増えるようになった。そこで、E さんが金銭管理（お金の出し入れ）を依頼しているグループホームのサービス管理責任者に、小遣いの増額の相談をしたところ、週 5 千円までという約束であったためできない、と回答された。そのため、相談支援事業所の職員にグループホームが増額を認めてくれないと相談があった。

< 討議のポイント 4 >

知的障害のある方が自立し、社会参加をしていくためには、金銭管理の問題は避けて通れません。事例ではサービス利用事業所における金銭管理を例示しましたが、事業所が利用者の金銭を預かり、金銭管理を支援する場合には、しっかりとした管理体制の下で実施することが前提となります。E さんのように、金銭の管理が苦手とされる知的障害のある方の金銭管理の支援について、サービス利用事業所による支援の他にどのような制度があるか調べてみましょう。

この事例では、金銭管理により用途制限をしたことが、結果として E さんの望む生活や活動を制限することにつながっています。E さん本人から支援内容の変更の申出（小遣いの増額の相談）があった場合、E さんの支援にかかわる相談支援事業所の相談支援専門員、サービス提供にかかわる共同生活援助のサービス管理責任者や生活支援員などが本人の参画のうえ、E さんの支援について検討を行い、場合によっては、個別支援計画の見直しを行う必要があります。

「こうした生活がしたい、だからお金はこう使いたい」という E さん本人の願いを尊重するための E さん本人の意向を含めた金銭管理のあり方などについて考察してみましょう。

<事例 5> (就労支援にかかる事例)

軽度の知的障害で発達障害がある F さん(男性・21 歳)は、こだわりが強く、理解力の低い部分が見られ、繰り返し説明を必要とするところがある。

就労移行支援事業を利用し、一般就労に向けて訓練を行っているが、時折作業を選び、好きな仕事は黙って行うが、嫌いな仕事は行わず、難癖をつけるところがある。さらに、作業において注意されたことを繰り返してしまうことが見られる。

間違いについて F さんと話すなかで、生活支援員、職業指導員、就労支援員等の職員が対応しているが、職員に対して都合の良いような言い訳をする、思い込みが強く素直に聞き入れないなどの態度が見られたため、就労支援員が F さんに仕事をするよう強く指示した。結果として、F さんは「どうして仕事をしなくちゃいけないのか」と独り言を言い仕事をせず、その場所に立ったままの状態でもどろし、不安定になってしまった。

この際、F さんが就労と同じ環境を意識できるよう、仕事の確実性に重点を置いて支援をしているが、注意をしたことに対しては、一度は改善するものの、また間違いを繰り返してしまうため、結果として F さんを仕事から離すことになっている。

<討議のポイント 5>

2 年間で一般就労を目的とする訓練等給付サービス事業の就労移行支援事業責任者である職員が、特定の利用者へ繰り返し虐待と思われる行為を行っていても、現場の職員、利用者から声が上がらないことがあります。職員の行為に疑問があっても、虐待を受けている本人はもちろんのこと、他の職員や利用者はなかなかそのことを虐待としてとらえることができない場合があります。

相手が上司であっても、おかしいことがあれば、そのままにしておくわけにはいきません。施設等内での連絡・相談体制を整えるために、虐待防止マネージャー等担当者の役割や虐待防止委員会の進め方のポイントを検討してください。

また、F さんの障害特性や間違いを繰り返す原因などをよく考慮したうえで、支援ができていたのか、職員間で支援方法を検討し、統一した支援のもとで進めていく必要性などの観点からも、これからとるべき対応について考察してみましょう。

<事例6>（家庭での虐待／介護放棄が疑われる例）

共同生活援助（グループホーム）を利用する身体・知的障害重複のGさん（男性・30歳）は、月に1度の帰宅を楽しみにしている。

ある日、5日間の帰宅後のGさんの体臭とオムツかぶれがひどいことに職員が気づいた。連絡帳には、それに関連する記述はなく、本人からの事情確認は困難であった。実は、前回の帰宅後も同様の状態であったが、それまで家庭での対応に疑問を感じたことはなく、以前、自宅での介護が母親に集中することを心配した職員がそのことを尋ねると、大丈夫という返事があったため、次回の帰宅後の様子を確認したうえで、今後の対応を検討することとしていた。

その後、地域合同のGさんに関するケース会議で他事業所から情報収集を行い、今後の対応について相談することとした。

<討議のポイント6>

利用者の多くが一時帰宅を楽しみにしています。事例のように、利用者が一時帰宅から施設等へ戻った際に、職員がそれまでと違った利用者の変化に気づき、介護放棄が疑われる場合の対応について検討してください。

また、①家庭の環境、②急に変化が目立ちはじめた場合の対応、③地域の他施設等との連携、④施設等に求められる対応、⑤同様の経験がある場合の体験談について議論してみましよう。

<事例7>（身体拘束の事例）

Hさん（男性・45歳）は2度の脳出血による高次脳機能障害、意識障害、左上下肢機能障害等により、病院での入院生活を経て、障害者支援施設に入所することになった。病院では、右手足を激しく動かす、大声を出す、介助を嫌う、職員に対し向かってくるなど、職員の安全が担保できないとされていた。言語によるコミュニケーションは取れない状態で、病院からは本人との意思疎通はできないとの申し送りがあった。また、下着に手を入れ便いじりをし、さらにはベッド上、その周辺に便をまき散らすことが多く、入院中は右上下肢をベッド柵等に縛り、つなぎ服を着用しミトンも装着されていた。

これを受け、施設入所の最大の目的は、拘束を解きより人間らしい生活を取り戻したいというものであり、これが家族の希望である。

＜討議のポイント7＞

入所の目的と意義を確認してください。入所にあたり、個別支援計画を作成することになりますが、どのような手順・視点で計画を作成するのが、大きなテーマになります。

その中で、家族の意思、本人の意思や尊厳、状態、環境の変化(入院されていた病院と入所する施設等の相違点)、モニタリング等をどのタイミングで、どのような体制で行うのか等、課題を明確にして、検討を進めてください。

＜事例8＞（異性介助の事例）

Iさん（女性・35歳）は脳性まひによる四肢麻痺があり、全介助が必要である。発話はできないが意思疎通は可能で、頭に棒をつけパソコンを操作し、文書作成等もでき、コミュニケーションを取ることができる。また、文字盤がない場合、スタッフが口頭で施設独自の文字盤に代わる50音のやり取りによってコミュニケーションをとることができるが、すべての職員がマスターしているわけではない。

自分の意思をはっきりもち、トイレ、入浴、着替え等は基本的に同性介助を強く望まれている。しかし、30名定員の施設であり、夜勤帯では職員が2名体制となるため、他の入居者との兼ね合いで、女性職員での対応が困難な場合もある。

＜討議のポイント8＞

夜間帯の同性介助の困難さと、本人の意思・尊厳を尊重しながら、どのように介助を行っていくのが大きなテーマになります。その際には、おむつ等の使用を検討される可能性もありますが、その場合の本人の意思・尊厳等と虐待による尊厳の侵害等の相違についても含め検討してください。

また、個別支援計画やケース記録のあり方、夜間にパソコンが使えない場合のコミュニケーションの取り方についても検討してください。

＜事例9＞（虐待にあたるのではないか？判断に迷う事例）

身体障害のJさん（男性・60歳）は障害者支援施設を利用している。健康診断で腎機能の低下が認められ、詳しい検査の結果、医師から塩分とタンパク質を控えるように指示があった。個別支援計画に減塩食等の食事管理が盛り込まれ、Jさんもこのことを納得した。しかし、お菓子を大量購入し、居室で食べ、毎日牛乳を1本飲み続けている。月に1度の検査では、結果が徐々に悪くなり始めているが、まだ透析治療には至らない状態である。栄養士や看護師が食事管理の重要性を説明しているが、「食べたいものを制限するのは虐待ではないか」と怒り出し、聞き入れてくれない様子である。また、透析治療になることを心配した家族からは、健康管理が十分でないのではないかと苦情があった。

<討議のポイント9>

Jさん自身の意向が本人の利益につながらない可能性のある事例です。可能な限り本人の意思を尊重することは支援者に必要な視点ですが、透析に至らない状態の維持を目標とする視点も重要です。

事例から、①食事制限について理解していただくためにできること、②本人の意思と職員が考える支援が合致しない場合の対応、③ご家族への対応、④本人の意思が尊重できない場合の要件、⑤本事例が虐待にあたるか、⑥同様の経験がある場合の体験談について議論してみましょう。

<事例10> (虐待にあたるのではないか？判断に迷う事例)

障害者支援施設で働く職員Kは、知的障害があるLさん（男性・20歳代）が食事をする際の職員の対応に疑問を感じている。野菜を食べないLさんに対し、職員が食べるように促している。職員に促されて野菜を食べるLさんの様子が気になった職員Kは、「無理に野菜を食べさせることは虐待にあたるのではないのか？」という疑問を先輩職員に伝えた。すると、言葉や代替手段による意思表示が難しいLさんの食事支援について、必要な手順を経たうえで、ご家族や施設の専門職を交えたメンバーによる慎重な検討を行い、個別支援計画に「健康のため、野菜を食べる」ということを目標の一つとした。そのために栄養士が「野菜が食べやすい調理の工夫をするとともに、Lさんの野菜を食べない状態について支援員と協力して、その原因を探る取り組みを継続している」との説明も受けた。説明を聞いた後、職員KはそれでもLさんの食事中のつらそうな姿が気になり、疑問が払拭できない。職員Kの他にも複数の職員が、Lさんの食事摂取時の対応について問題ではないかと疑問を感じていることから、先輩職員は職員会議でLさんの食事摂取について職員全体で話し合い、検討することを提案した。

<討議のポイント10>

将来の健康への影響を考え、野菜を摂取することがLさんの利益になると考えるか、望まないことを強いることを問題視するのか、判断に迷います。意思表示が難しい事例において、支援者や家族が本人に代わって判断してしまい、本人の意思に反する支援を行ってしまうことは避けなければなりません。職員がLさんの意思に反して野菜を摂取するよう促すことは虐待にあたるのではないかと疑問を抱いたことは、Lさんの意思を尊重した、大切にすべき姿勢です。

事例では、必要な過程を経て、ご家族や施設の専門職を交えたメンバーによる慎重な検討を行い、野菜を食べない理由を探る取り組みを進めながら個別支援計画を作成し、その中で「健康のため、野菜を食べる」としてしています。事例を通じて、①本人の意思を支援に反映させるための対応や手順について、②ご家族の望みや支援者の考えと本人の意思が異なる場合の対応について、③職員間で支援の一致をとる手順について、④事例における施設対応の妥当性につ

いて、⑤本人の意思を尊重して野菜を食べなかった場合に生じる健康面への影響や代替手段等について議論してみましょう。

※ 「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」が厚生労働省ホームページで公開されています。

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12200000-Shakaiengokyokushougaihokenfukushibu/0000159854.pdf>

<事例 11> (利用者の理不尽な言動への対応の事例)

統合失調症の診断を受けたMさん(男性・28歳)は精神科病院に数回入院歴があり、現在は、生活保護を受給しながら就労継続支援B型事業所に通所している。

事業所では、パンづくりや喫茶業務、外部販売などを行っている。ある日、Mさんはパンの外部販売を割り当てられたことをきっかけに、職員に対して、大声で怒鳴り始めた。その内容は、「ほかの人には希望を聞いているのに、どうして自分には聞かないで外回りばかりさせるのか、同じ工賃で働いているのに不平等だ」というものである。

実は、Mさんは、喫茶業務を担当している女性職員に作業中付きまとい、体に触ろうとしたことで苦情が出ていた。そのため、違う場所での作業を割り当てることにしたのだが、数日間外部販売を割り振られたことで、Mさんの怒りが爆発してしまった。

<討議のポイント 11>

利用者が職員に対して好意をもつこと自体が悪いわけではありません。しかし、利用者という立場で接近して来られた時に、職員が接触を避けることは難しいため、体に触れられないよう物理的な距離をとることにしたのでしょう。Mさんは自分の言動が職員へのハラスメントであるという自覚はなく、外部販売ばかり割り当てられることに被害的になり、職員を攻撃してしまいました。このような事態になる前にできることはなかったのか、検討してみましょう。

第3章 虐待の早期発見、発生時の対応

セクション1：虐待の早期発見（研修時間：60分）

【研修のねらい】

1. 虐待の早期発見に向けて、その必要性を理解します。

- ◇障害者虐待防止法に規定された早期発見義務の理解
- ◇虐待を早期発見できない場合の影響の理解
- ◇障害者福祉施設等全体で早期発見に取り組む必要性の理解

<ポイント>

(1) 障害者虐待防止法(第6条)に規定された早期発見の義務について

障害者福祉施設従事者や関係者、関係機関・団体には、虐待の早期発見が努力義務とされていることを確認します。

- ・ 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の障害者虐待の早期発見義務
- ・ 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の障害者虐待の早期発見義務
- ・ 国及び地方公共団体の障害者の福祉に関する事務を所掌する部局その他の関係機関の障害者虐待の早期発見義務

※ なお、第16条には「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」ことが定められています。

(2) 虐待を早期発見できない場合の影響

障害者に関連する支援は、利用者と支援者との密な関係に基づき成り立っています。そして障害者支援は多くの場合、利用者の生活に何らかの形で、介入することになります。支援場面での利用者と支援者との関係が正しく機能していることで、利用者が望む生活の実現が期待できますが、不適切な支援や虐待が生じることで、本来あるべき関係がくずれ、利用者が望む生活を送ることができなくなってしまう。さらに不適切なケアが虐待に、日常の軽微な問題が重大な人権侵害に発展していく可能性があることを認識する必要があります。

また、通報義務が果たされなかった場合の影響についても同様に利用者の権利侵害が続くことや、さらに重大な問題に至ることが危惧されます。

(3) 障害者福祉施設等全体で早期発見に取り組むことの必要性

施設等において虐待の早期発見に取り組むことは重要な課題です。虐待の早期発見のためには、すべての支援者が内容の大小を問わず、すべての虐待は人権侵害であることを認識した上で、虐待を見逃さない「組織風土」をつくる必要があります。そのためには管理者、指導職、一般職の垣根を越えた組織全体の取り組みが求められます。

そのために個々の職員・支援者の障害者虐待に対する意識の向上と、組織ぐるみで早期発見に向けた準備、体制づくりに取り組むことが必要になります。

⇒「障害者虐待防止の手引き」P10～11 参照、
「国の手引き」P7、P13～14、23～27 参照

2. 虐待の早期発見のために必要な取り組みは何か、施設内での対応・地域のネットワーク等を生かした対応等について考えます。

◇障害者虐待防止の手引き「A:体制整備チェックリスト」を活用し、施設等、地域における具体的な体制や対応の理解

◇「A:体制整備のチェックリスト」をもとに、グループワークや全体討議を通じた早期発見に向けた対応の検討

<ポイント>

(1)「A:体制整備のチェックリスト」を活用した体制や対応の理解

「A:体制整備のチェックリスト」は施設長・管理者が中心にチェックし、サービス提供職員など、より多くの職員の意見を取り入れることで、虐待の早期発見に向けた体制の整備や取り組みに生かしていくことを目的としています。

規程やマニュアル、職員研修などの「施設内」の視点に加えて「地域」との関連など、虐待の早期発見のために必要と考えられる項目を含んでいます。このチェックリストを通じて、体制整備に向けて取り組むべき点を整理する際に活用してください。

(2)「A:体制整備のチェックリスト」をもとに虐待の早期発見に向けた対応検討

このチェックリストの項目は、虐待の早期発見のために必要と考えられる内容が整理されています。「□はい」とされた項目の中にも、改善すべき点やより良くするための内容を含んでいる可能性があります。

虐待の早期発見に向けた体制の整備という視点から、各項目を多面的に検討することに努めてください。

検討をする際は、組織内にとどめず、「地域」という視点を加える必要があり、行政や相談支援事業所、自立支援協議会や他施設等との連携を図ることが求められています。

⇒「障害者虐待防止の手引き」P8～11、15～19 参照、
「国の手引き」P15～19、27 参照

3. 虐待の早期発見のためのチェック項目等について理解する。

◇「D:早期発見チェックリスト」を活用し、虐待の早期発見のための着眼点の理解

<ポイント>

・ 障害者虐待に関する5つの類型に合わせた着眼点が整理されています。虐待の早期発見を促し、虐待の発見につながる重要な項目を含んでいます。

・ 入所、通所、在宅の他、複数の事業を利用する方など、生活状況(支援の利用状況)や障害種別、障害特性等により着眼点・チェック項目の比重が異なります。

・ このチェック項目に該当しない場合でも虐待を受けている例が想定できることを理解してください。
⇒「障害者虐待防止の手引き」P15～16、23～25 参照

【研修の方法】（例示）

1. 形式：演習形式

2. 講師・指導者：虐待防止マネージャー等担当者・サービス管理責任者 など

3. 研修にあたっての準備：

◇少人数(グループワークのために適切な人数)の小グループに分けられるよう、参加者のグループ編成を行います。

◇記録用紙(グループワークの際の記入用紙)を用意し、グループ毎に配布します。

4. 研修の標準的な進め方

(1) オリエンテーション (10分)

①理解すべき虐待の早期発見の要点の整理

- ・ 早期発見の必要性の理解
- ・ 早期発見のために求められる取り組み
- ・ 早期発見のためのチェック項目活用による早期発見の着眼点の理解

②演習の手順の説明

- ・ 少人数グループ内の役割分担・・・進行役(全体会発表者)、記録係
- ・ グループワークの討議テーマの伝達

(2) グループワーク (20分)

少人数のグループに分かれて、テーマについて討議を行います。

(グループワーク手順)

①グループ内の担当者(進行役・記録係)選出

②討議テーマにそって討議

(討議テーマ)

①虐待の早期発見のために必要となる施設等の体制・課題

②職員に求められる対応

(3) 全体討議 (15分)

全体で各グループの討議内容について共有します。

①各グループの討議内容を発表

②他グループの発表について質疑応答・意見交換

(4) まとめ (15分)

①全体討議の内容を踏まえた講師・指導者の意見

②虐待の早期発見の要点について再確認

③虐待の早期発見に向けた今後の課題・展望についての確認

【研修を進めるうえでの留意点】

各グループの進行役(ファシリテーター)は虐待の早期発見について、【研修のねらい】1-3 についての理解を深めることを目標としてグループワークにあたることが重要です。研修の講師・指導者は各グループの状況を確認し、グループワークにおいても必要な助言を行ってください。

また、これまでのセクションの学習内容を基に、障害者の虐待は誰もが起こし得る可能性があるという内容を含み、管理者、指導職、一般職の垣根を越えた組織全体の取り組みが求められることを理解してください。

さらに、スムーズに研修を進行するため、「A:体制整備チェックリスト」および「D:早期発見チェックリスト」は、事前に確認する等の工夫が必要です。チェックリストの活用により、虐待の早期発見に向けて所属組織における日常の体制の確認に取り組むことができます。

【研修のねらい】

1. 虐待が発生した際の通報の必要性・通報義務の理解について学ぶ

- ◇障害者虐待防止法に規定された通報義務および通報者の保護の理解
- ◇虐待発生時に適切な対応を行うことへの理解
- ◇虐待発生時に適切な対応がとれなかった場合の影響についての理解

<ポイント>

(1) 障害者虐待防止法(第7条・第16条・第22条)に規定された通報義務および通報者の保護の理解

障害者虐待防止法の第16条では、障害者福祉施設従業者等による障害者虐待について、以下のとおり定められています。

- ・「障害者福祉施設従業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」(第1項)
- ・「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をすることを妨げるものと解釈してはならない」(第3項)
- ・「障害者福祉施設従業者等は、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」(第4項)

なお、第7条では、養護者による虐待についての通報義務および通報者の保護、第22条では、使用者による虐待についての通報義務および通報者の保護が示されています。

(2) 虐待発生時に適切な対応を行うことへの理解

- ・ 障害者虐待に関する通報義務をすべての人が負います。虐待を発見した人は通報義務に従い、必ず市町村(使用者による障害者虐待を発見した場合には、市町村もしくは都道府県)に通報することが求められます。
- ・ 虐待に気づきながら、施設等の組織内での処理にとどめることはできません。
- ・ 市町村障害者虐待防止センター等への通報により、虐待(および虐待が疑われる)事案の公的機関による事実確認調査等の対応を図ることが可能になり、虐待の早期発見・早期対応につなげることができます。
- ・ 施設等で事前に障害者福祉施設等従業者がとるべき通報の手順を定めておくことで、速やかな通報につながると考えられます。

(3) 虐待発生時に適切な対応がとれなかった場合の影響についての理解

- ・ 虐待に関する通報義務を果たさなかった場合、虐待を受けた障害者の生命と身体の安全が脅かされ、権利が侵害され続けることとなります。
- ・ また、虐待事案から組織の体制・支援を見直し、組織の改革、支援内容の向上につなげる機会を失うこととなります。

※ 国の手引きでは障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した場合の通報義務・通報者の保護（P13～14）、障害者福祉施設等従業者がとるべき通報の手順・通報手順の参考例（P19～20）について記載、説明されています。

⇒「障害者虐待防止の手引き」P11～12 参照、
「国の手引き」P13～14、19～20、28～30 参照

2. 虐待が発生した場合の施設等での対応について、それぞれの役職等による役割や対応の手順などについて共通理解を進める。

◇虐待発生時に適切に対応するための体制の検討

◇虐待発生時の利用者への対応の検討

◇虐待発生時の対応の共通理解

<ポイント>

(1) 虐待発生時に適切に対応するための体制の検討

- ・ 障害者福祉施設等で虐待が発生した場合を想定し、事前に記録や通報の手順、役割を定めておくことがスムーズな通報につながります。
- ・ 家庭や地域で虐待が発生した場合の想定も同様です。

(2) 虐待発生時の利用者への対応の検討

- ・ 虐待を受けた障害者の生命や安全確保を最優先とし、保護すること、必要な支援や対応が求められます。
- ・ 虐待を受けた障害者への対応は身体面、精神面、環境など多面的に検討することが求められます。
- ・ 虐待を受けた障害者のご家族等についての対応の検討・準備も必要となります。

(3) 虐待発生時の対応の共通理解

- ・ 虐待発生時は事前に定められた手順に従い、市町村障害者虐待防止センターに通報を行います。
- ・ 障害者虐待防止法により通報者の保護が規定されていることを確認してください。
- ・ 障害者虐待に関する通報により、問題が解決されるわけではありません。虐待を受けた障害者、家族、虐待を行った者等への支援や対応が必要となります。
- ・ 虐待事案について、虐待が行われた状況、利用者と支援者の関係、虐待が生じた背景や経緯等についても把握・検討し、冷静で客観的な対応が必要です。
- ・ そのために被虐待者と虐待者という視点に加えて、施設等における「組織」として問題に取り組む視点を持ち、再発防止に向けた取り組みに生かします。
- ・ 管理者から支援職員まですべての職員が垣根を越えた組織全体の取り組みが求められることを理解してください。

⇒「虐待防止の手引き」P11～12、「国の手引き」P19～20、28～30 参照

【研修の方法】（例示）

1. 形式：演習形式

2. 講師・指導者：虐待防止マネージャー等担当者、サービス管理責任者 など

3. 研修にあたっての準備

◇少人数(グループワークのために適切な人数)の小グループに分けられるよう、参加者のグループ編成を行います。

◇記録用紙(グループワークの際の記入用紙)を用意し、グループ毎に配布します。

4. 研修の標準的な進め方

(1) オリエンテーション (10分)

①虐待発生時の対応の要点説明

- ・虐待が発生した際の通報の必要性・通報義務の理解
- ・虐待が発生した際の対応について、各役職による役割や対応手順などについての共通理解

②演習の手順の説明

- ・少人数グループ内の役割分担・・・進行役(全体会発表者)、記録係
- ・グループワークの討議テーマの伝達

(2) グループワーク (20分)

少人数のグループに分かれて、テーマについて討議を行います。

(グループワーク手順)

①グループ内の担当者(進行役、記録係)選出

②討議テーマにそって討議

(討議テーマ)

①虐待発生時に必要な施設等の体制

②虐待発生時に職員に求められる対応

(3) 全体討議 (15分)

全体で各グループの討議内容について共有します。

①各グループの討議内容を発表

②他グループの発表について質疑応答・意見交換

(4) まとめ (15分)

①全体討議の内容を踏まえた講師・指導者の意見

②虐待発生時の対応の要点について再確認

③虐待発生時の対応について、今後の課題・展望についての確認

【研修を進めるうえでの留意点】

各グループの進行役(ファシリテーター)は虐待発生時の対応について、【研修のねらい】1-2 についての理解を深めることを目標としてグループワークにあたります。研修の講師・指導者は各グループの状況を確認し、グループワークにおいても必要な助言を行ってください。

また、これまでのセクションの学習内容を基に、全ての人が障害者への虐待を発見した際に通報義務を負うことを理解したうえで、所属する施設等の実際の状況を把握し、そのために必要となる事項を確認してください。

第4章 まとめ

セクション1：障害者福祉施設等の取り組みの改善点について検討する

(研修時間：90分)

【研修のねらい】

1. 障害者福祉施設等の虐待防止の取り組みについて、さらに改善できる可能性を検討・提案します。

◇障害者虐待防止の手引き「A:体制整備チェックリスト」のチェック項目の取り組み状況の再確認と検証

◇取り組み後の成果や課題、虐待防止に向けた意識の変化の確認

半年から1年の期間を空けて、「A:体制整備チェックリスト」を再度記入しグループワークを行います。そして「B:虐待防止に関する取り組みの推進・改善シート(以下、改善シート)」を活用して、取り組み後の成果や課題、意識の変化等を確認します。

⇒「障害者虐待防止の手引き」P15～20 参照

2. 障害者福祉施設等における虐待防止の推進の体制づくりや役割等について考えます。

◇障害者福祉施設等の役職員等の役割や協力体制等の理解

- ・ 施設長・管理者の役割
- ・ 担当者(スーパーバイズ的な役割を担う職員)等の役割
- ・ 職員の協力体制など

◇さらなる虐待防止の徹底、継続的な取り組みの必要性の理解

- ・ 「国の手引き」等の資料も参考に、再度確認します。

⇒「障害者虐待防止の手引き」P8～12、15～20 参照、

「国の手引き」P15～19、23～27 参照

【研修の方法】

1. 形式：演習形式

2. 講師・指導者：虐待防止マネジャー等担当者(進行役・助言者)

◇助言者は、虐待防止委員会委員や外部研修受講者、外部専門家等、経験と知見を有する方とします。それ以外の方は役職に関わらずグループワークに参加してください(役職に関係なく虐待者となる可能性があります)。

3. 研修にあたっての準備

◇参加者は【研修を進める上での留意点】を参考に「A:体制整備チェックリスト」にチェックをし、事前に提出します。

◇その中から、議論に供するようなものをいくつか事前に選びます。

◇4～5人の小グループに分けられるよう、参加者のグループ編成を行います。

◇グループワークの際の記入用に、「B:改善シート」をグループ分用意します。

4. 研修の標準的な進め方

(1) オリエンテーション (5分)

虐待防止に向けた組織的な対応の必要性(個人での対応の限界、組織として課題を共有することの必要性、等)について説明するとともに、演習の進め方を伝えます。

(2) 提出された「A:体制整備チェックリスト」からいくつか選んだものを紹介する(10分)

(3) グループワーク (40分)

4～5人の小グループに分かれて、(2)で紹介されたことも含め、体制として整備されていること、いないことについて確認をするとともに、改善方法を検討し「B:改善シート」に記入します。

討議は、進行役を1名、書記を1名選出(全員がローテーションで必ずいつか担うことを確認し、あらかじめ指名することもあり得ます)し、書記はグループ用に配付した「B:改善シート」に意見を記入します。

「B:改善シート」の「2(解決・改善を要する事項や対応困難な事項)」と「3(解決・改善に向けた対応、目標)」は、「第2章 虐待防止のための取り組みを学ぶ」のセクション1「虐待防止の体制や取り組みを学ぶ」のときに検討した事項とまとめでの協議を参考に記入してください。

(4) 全体討議 (30分)

討議結果を全体会で発表します(全グループ×各3分程度)。

発表を踏まえて、全体での質疑応答や意見交換を行います。

(5) セクションのまとめ (5分)

全体討議を総括しながら、虐待防止委員会として、施設等としての今後の取り組みの方向性(とくに強化していきたい点、等)を示して全体で共有し、セクションを終了します。

【研修を進めるうえでの留意点】

◇進行役・助言者(虐待防止マネージャー等担当者)は、下記の「確認するポイント」を確認しながら、研修を進めてください。

<確認するポイント>

- (1) 「第2章 虐待防止のための取り組みを学ぶ」のセクション1「虐待防止の体制や取り組みを学ぶ」のときに検討した事項を参考に進めてください。
- (2) 「A:体制整備チェックリスト」の項目の過不足、またはチェックにおける認識差の有無とその要因について検討してください。
- (3) 体制チェックは、同施設等であれば同じ結果になることが前提ですが、実際に体制ができていても、必ずしも全職員が同じ認識ではない場合もあり、そのことを確認しながら、全員が同じ認識に至ることが必要です。

大切なことは、「覚えること」ではなく、「考え・納得すること」です。押し付けられた考えは、「正しい」としても浸透しません。その時大切なことは、どのような意見も否定せず、皆で考えることです。

役職・職種に関係なく、ひとりも取り残さない全員での現状認識、今後の方向性が一致し、共有できるまで繰り返し考えることが必要です。PDCA を繰り返し、共通認識が標準となった後、次の段階の PDCA をめざして下さい。

- (4) 例えば、「虐待防止マニュアルやチェックリスト等を作成しているか」という項目がありますが、形式的にマニュアルがあったとしても、不十分であると感じていれば見直しの提起をすべきです。その場合、マニュアルが存在しているから「はい」とするのではなく「いいえ」の選択も必要です。こうした確認がなければ、「はい」のまま虐待防止に取り組みずスルーされてしまう可能性があり、真の虐待防止の取り組みとはいえません。
- (5) 上記のような視点で、全員が真にその取り組みについて、感じていることが反映されなければチェックリストは意味がありません。ここでは、全員が同じ視点、認識になるまで、繰り返し検証することが重要です。
- (6) ほかに、「倫理綱領、行動規範等を定めている」という項目がありますが、実際に自分たちの施設等では倫理綱領にあたるものが何かしっかり確認し、その内容が適切かどうかについても確認することが重要です。さらに検証が必要と思えば、検証についての項目を追加する等の見直しも必要になります。こうした見直しも含めたチェックリストの再確認が必要です。

以上のポイントを整理・考察した上で、グループワークを行うことが効果的です。

◇さらに、「B:改善シート」の「4(評価)」を踏まえ、研修のまとめでは、助言者から、PDCA サイクルとして継続的な取り組みとしていくことを、今後の方向性として示すことができるとよいと思います。

◇「A:体制整備チェックリスト」と「C:職員セルフチェックリスト」を一緒に行うことによって、相乗効果が期待されます。研修の方法として、次のセクションとあわせて行うことも有効です。

セクション2：自らの取り組みについて検討する

(研修時間：60分)

【研修のねらい】

1. 研修をとおして学んだことを中心として、虐待防止において自ら取り組むべきことを確認します。

◇「C:職員セルフチェックリスト」のチェック項目の取り組み状況の再確認と検証

◇取り組み後の虐待に対する意識の変化の確認

「C:職員セルフチェックリスト」の実施は自分自身の課題に応じて行い、その期間は自身で決めてください。しかし、最低限半年から1年に1回および、研修前に実施して、グループワークに参加してください。セルフチェックの結果を自ら確認するとともに、グループワークを通して意識と行動の変化等を確認してください。

◇さらなる虐待防止の徹底、継続的な取り組みの必要性の理解

「国の手引き」等の資料を参考に、再度確認します。

⇒「虐待防止の手引き」P15～16、21～22、26～27 参照、
「国の手引き」P15～19、23～27 参照

【研修の方法】

1. 形式：演習形式
2. 講師・指導者：虐待防止マネジャー等担当者(進行役・助言者)
3. 研修にあたっての準備

◇4～5人の小グループに分けられるよう、参加者のグループ編成を行います。

◇また、グループワークの際の記入用に、メモ用紙をグループ分用意します。

◇事前課題として「C:職員セルフチェックリスト」への記入をしておくように伝えてください。

4. 研修の標準的な進め方

(1) オリエンテーション (5分)

虐待防止に向けて職員一人ひとりが虐待防止への意識を高める必要性について説明するとともに、留意点の確認、このあとの演習の進め方を伝えます。

(2) グループワーク (30分)

4～5人の小グループに分かれて、チェック項目の回答について確認しながら、前回のチェックから回答が変わった点は何か、なぜ変わったのか等を討議します。

その際、各項目についてなぜできていると考えるのか、なぜできていないと考えるのか、それぞれの判断基準等も確認できることが理想です。また、虐待防止においてどこが重要なポイントと考えるかなどの考えを共有します(意識差の良し悪しではなく、有無の確認も有意義です)。

また、この間の虐待に対する意識の変化や、新たに見えてきた課題などについて討議し、メモしていきます。

討議は、進行役(ファシリテーター)を1名、書記を1名選出し、書記は配付したメモ用紙に意見を記入します。

可能であれば、進行役は事前に決めてください。また、一度進行について再確認する時間(5分程度)をとります(進行役はローテーションで多くの人が経験することも有意義です)。

(3) 全体討議 (20分)

討議結果を全体会で発表します(全グループ×各2分程度)。

発表を踏まえて、全体での質疑応答や意見交換を行います。

(4) セクションのまとめ (5分)

全体討議を総括しながら、施設等全体でとくに留意していくことや今後の取り組み等を示して全体で共有し、セクションを終了します。

【研修を進めるうえでの留意点】

◇進行役・助言者(虐待防止マネージャー等担当者)は、下記の「確認するポイント」を確認しながら、研修を進めてください。

<確認するポイント>

- (1) 以前実施したチェックリストで、できていなかったことができているようになっている項目を整理し、考察します。また、今回もできていないと回答した場合は、なぜできていないかも考察します。
- (2) グループや全体討議を通して、他の職員がどういう視点でチェックリストや自身を評価しているかを学ぶ機会にしてください。
同じチェック項目でも、その評価や実態認識には差がでます。例えば「丁寧」という言葉はどのレベルを指すのか等、自身ではできていると思っていなくても、他の職員と比べると違う評価となる場合もあります。
- (3) (2)とも重なりますが、グループワークではチェックリストの項目の解釈・捉え方等についても討議、確認する機会になるように進めてください。
- (4) 体制整備に関係する項目については、職員同士の認識差について確認し、差があればその差を少しでも埋められる討議になるよう進めてください。
例えば、個人情報の捉え方について共通認識ができているか等、ご本人・ご家族への説明や同意を得ることは体制としての課題でもあります。その手順や方法が組織的に整合しているかどうか等の確認をして進めてください。
- (5) 障害者虐待について研修を受けていても、ハラスメントや差別、いじめ等の人権侵害は誰もが虐待者にも被虐待者にもなる可能性があります。障害者虐待を決して他人事とせず、自身の問題として考えてください。

以上のポイントを整理・考察したうえで、グループワークを行うことが効果的です。

◇また、施設等職員全体でのチェックリストの結果については、前回の結果や今回の結果等の考察を全体で共有することがもっとも大切です。

◇そして、その結果をもとに、次の課題や目標を設定し、職員全員で具体的な取り組みを行うことが大切です。また、この取り組みを PDCA サイクルで行うことも重要ですので、まとめのなかで今後の方向性として示すことができるとよいと思います。

セクション3：地域のネットワークを生かした取り組みに広げる

(研修時間：90分)

【研修のねらい】

1. 福祉サービスはもともと社会資源であり、地域のネットワークを生かした虐待防止の取り組みの必要性を理解します。
 - ◇地域のネットワークによる取り組みの利点や必要性の理解
 - ◇関係施設等・機関や自立支援協議会、市町村障害者虐待防止センターの役割・機能の基本理解
 - ◇各地域等で構築される地域包括ケアシステムの理解
 - ◇災害発生時や感染症の拡散時を考慮したBCPやBCM等の取り組み
⇒「障害者虐待防止の手引き」P13～14、19参照、
「国の手引き」P24～27参照
2. 地域のネットワークをいかに構築機能させていくか、具体的方策について検討、提案します。
 - ◇障害者虐待防止にかかる現在の地域のネットワークの状況の理解
自地域における各関係機関の役割や関係性などを理解します。
 - ◇地域のネットワークにおける自分たちの障害者福祉施設等の役割の理解
 - ◇地域のネットワークが有効に機能していくために必要な取り組み等の検討
 - ◇自法人・施設等を地域包括システムに組み込む取り組みの検討
 - ◇個人情報として共有すべき事項についての理解
 - ◇BCPやBCM策定時に地域のネットワークを組み込む検討
⇒「障害者虐待防止の手引き」P13～14、19参照、
「国の手引き」P24～27参照

【研修の方法】（例示）

1. 形式：講義＋演習形式
2. 講師・指導者：施設長、管理者、サービス管理責任者 など
3. 研修にあたっての準備
 - ◇自法人・施設等の地域における関係機関の状況
虐待防止の取り組みを進めるうえで、地域にどのような社会資源があるのか、地域の防災マップ等を事前に調べておくことを事前課題とすると、スムーズです。
4. 研修の標準的な進め方
 - (1) 基本講義（20分）

なぜ虐待防止に向けてネットワークが必要なのかを話します。

⇒早期発見の観点、外部のチェックを入れる必要性、密室性の高い施設等での虐待防止の観点など

自立支援協議会や障害者虐待防止センターに求められているものは何かを話します。

⇒地域の中での役割・位置づけ、ネットワーク形成、研修機能、啓発活動

災害や感染症の蔓延が発生した時に、虐待防止に対してのネットワークの必要性を話します。

⇒BCP や BCM の策定時に地域ネットワークを活用するときの留意点など

(2) 演習オリエンテーション (5分)

演習の流れや話し合う内容について説明します。

(3) グループワーク (40分)

このあとの演習の進め方を伝えます。

虐待防止を行ううえで有効なネットワークのあり方について討議します。

討議の際、以下のポイントを踏まえて討議します。

- ・ 地域の特性や社会資源の状況はどうなっているか。
- ・ 障害者虐待防止センターの位置づけ、運営形態はどうなっているか。
- ・ 地域の自立支援協議会の状況はどうなっているのか。
- ・ 現在の福祉・医療・保健の各機関の連携状況(地域包括ケアシステム)はどうなっているのか。
- ・ 各施設等間のネットワーク体制はどうなっているのか。
- ・ 専門職(マンパワー)の状況はどうなっているか。
- ・ 弁護士会等法律関係機関との関係はどうか。
- ・ 成年後見人制度は有効な役割をはたせるか。
- ・ 災害発生時や感染症が拡散した場合、ネットワークをどう活用できるか。
- ・ 虐待防止を推進するための自法人・施設等のある地域での理想的なネットワーク体制はどうあるべきか。また、どのような役割が果たせるか。

⇒協議のなかで明らかになった、現在の地域における虐待防止に関する社会資源やネットワーク等について、エコマップを作成し、可視化していくと状況を把握しやすくなります。

さらに、今後のあるべき姿について書き加えていくことで、今後のめざすべき方向性を確認することができます。

(4) 全体討議 (15分)

討議結果を発表します。

また、今後のあるべき地域ネットワークの姿について緊急時とあわせて意見交換をします。

(5) まとめ (10分)

全体討議を総括し、虐待防止を図るうえでの地域ネットワークの必要性を感じてもらい、方向性を示していきます。

【研修を進めるうえでの留意点】

- ◇虐待と思われるケースが確認された場合、通報義務が課せられています。重篤な状態にならないためにも速やかな対応が求められています。
そのために地域の関係機関、施設等を含めたネットワークが緊急時においても、どのように機能できるのか考察してみてください。
- ◇なお、この場合、個人情報保護法の適用除外にあたること等、基本的な法的理解が求められています。
- ◇「A:体制整備チェックリスト」と「C:職員セルフチェックリスト」を一緒に行うことによって、相乗効果が期待されます。研修の方法として、前のセクションとあわせて行うことも有効です。

参 考 资 料

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の概要

(平成23年6月17日成立、同6月24日公布、平成24年10月1日施行)

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等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。

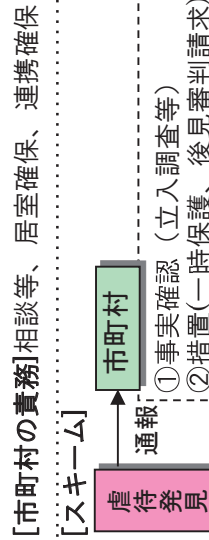
定義

- 「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。
- 「障害者虐待」とは、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をいう。
- 障害者虐待の類型は、①身体的虐待、②放棄・放置、③心理的虐待、④性的虐待、⑤経済的虐待の5つ。

虐待防止施策

- 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。
- 「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。

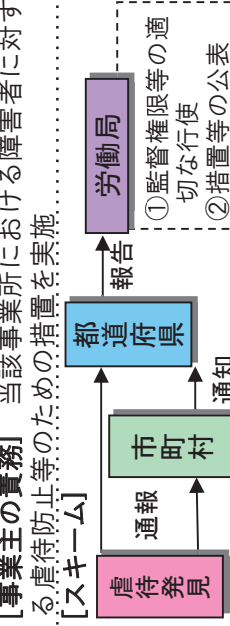
養護者による障害者虐待



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



- 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

- 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。
- 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。
- 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。

障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律(平成23年法律第79号)

目次

- 第一章 総則（第一条—第六条）
- 第二章 養護者による障害者虐待の防止、養護者に対する支援等（第七条—第十四条）
- 第三章 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の防止等（第十五条—第二十条）
- 第四章 使用者による障害者虐待の防止等（第二十一条—第二十八条）
- 第五章 就学する障害者等に対する虐待の防止等（第二十九条—第三十一条）
- 第六章 市町村障害者虐待防止センター及び都道府県障害者権利擁護センター（第三十二条—第三十九条）
- 第七章 雑則（第四十条—第四十四条）
- 第八章 罰則（第四十五条・第四十六条）
- 附則

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、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、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、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、養護者の負担の軽減を図ること等の養護者に対する養護者による障害者虐待の防止に資する支援（以下「養護者に対する支援」という。）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）

第二条 この法律において「障害者」とは、障害者基本法（昭和四十五年法律第八十四号）第二条第一号に規定する障害者をいう。

2 この法律において「障害者虐待」とは、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及び使用者による障害者虐待をいう。

3 この法律において「養護者」とは、障害者を現に養護する者であつて障害者福祉施設従事者等及び使用者以外のものをいう。

4 この法律において「障害者福祉施設従事者等」とは、障害者自立支援法（平成十七年法律第二百二十三号）第五条第十二項に規定する障害者支援施設（以下「障害者支援施設」という。）若しくは独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみの園法（平成十四年法律第六十七号）第十一条第一号の規定により独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみの園が設置する施設（以下「のぞみの園」という。）（以下「障害者福祉施設」という。）又は障害者自立支援法第五条第一項に規定する障害福祉サービス事業、同条第十七項に規定する一般相談支援事業若しくは特定相談支援事業、同条第二十五項に規定する移動支援事業、同条第二十六項に規定する地域活動支援センターを運営する事業若しくは同条第二十七項に規定する福祉ホームを運営する事業その他厚生労働省令で定める事業（以下「障害福祉サービス事業等」とい

う。)に係る業務に従事する者をいう。

5 この法律において「使用者」とは、障害者を雇用する事業主（当該障害者が派遣労働者（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号）第二条第二号に規定する派遣労働者をいう。以下同じ。）である場合において当該派遣労働者に係る労働者派遣（同条第一号に規定する労働者派遣をいう。）の役務の提供を受ける事業主その他これに類するものとして政令で定める事業主を含み、国及び地方公共団体を除く。以下同じ。）又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について事業主のために行為をする者をいう。

6 この法律において「養護者による障害者虐待」とは、次のいずれかに該当する行為をいう。

一 養護者とその養護する障害者について行う次に掲げる行為

イ 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。

ロ 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。

ハ 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。

ニ 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、養護者以外の同居人によるイからハマで掲げる行為と同様の行為の放置等養護を著しく怠ること。

二 養護者又は障害者の親族が当該障害者の財産を不当に処分することその他当該障害者から不当に財産上の利益を得ること。

7 この法律において「障害者福祉施設従事者等による障害者虐待」とは、障害者福祉施設従事者等が、当該障害者福祉施設に入所し、その他当該障害者福祉施設を利用する障害者又は当該障害福祉サービス事業等に係るサービスの提供を受ける障害者について行う次のいずれかに該当する行為をいう。

一 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。

二 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。

三 障害者に対する著しい暴言、著しく拒絶的な対応又は不当な差別的言動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。

四 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、当該障害者福祉施設に入所し、その他当該障害者福祉施設を利用する他の障害者又は当該障害福祉サービス事業等に係るサービスの提供を受ける他の障害者による前三号に掲げる行為と同様の行為の放置その他の障害者を養護すべき職務上の義務を著しく怠ること。

五 障害者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。

8 この法律において「使用者による障害者虐待」とは、使用者が当該事業所に使用される障害者について行う次のいずれかに該当する行為をいう。

一 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。

二 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。

三 障害者に対する著しい暴言、著しく拒絶的な対応又は不当な差別的言動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。

四 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、当該事業所に使用される他の労働者による前三号に掲げる行為と同様の行為の放置その他これらに準ずる行為を行うこと。

五 障害者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。

(障害者に対する虐待の禁止)

第三条 何人も、障害者に対し、虐待をしてはならない。

(国及び地方公共団体の責務等)

第四条 国及び地方公共団体は、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、障害者虐待を受けた障害者の迅速かつ適切な保護及び自立の支援並びに適切な養護者に対する支援を行うため、関係省庁相互間その他関係機関及び民間団体の間の連携の強化、民間団体の支援その他必要な体制の整備に努めなければならない。

2 国及び地方公共団体は、障害者虐待の防止、障害者虐待を受けた障害者の保護及び自立の支援並びに養護者に対する支援が専門的知識に基づき適切に行われるよう、これらの職務に携わる専門的知識及び技術を有する人材その他必要な人材の確保及び資質の向上を図るため、関係機関の職員の研修等必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

3 国及び地方公共団体は、障害者虐待の防止、障害者虐待を受けた障害者の保護及び自立の支援並びに養護者に対する支援に資するため、障害者虐待に係る通報義務、人権侵犯事件に係る救済制度等について必要な広報その他の啓発活動を行うものとする。

(国民の責務)

第五条 国民は、障害者虐待の防止、養護者に対する支援等の重要性に関する理解を深めるとともに、国又は地方公共団体が講ずる障害者虐待の防止、養護者に対する支援等のための施策に協力するよう努めなければならない。

(障害者虐待の早期発見等)

第六条 国及び地方公共団体の障害者の福祉に関する事務を所掌する部局その他の関係機関は、障害者虐待を発見しやすい立場にあることに鑑み、相互に緊密な連携を図りつつ、障害者虐待の早期発見に努めなければならない。

2 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。

3 前項に規定する者は、国及び地方公共団体が講ずる障害者虐待の防止のための啓発活動並びに障害者虐待を受けた障害者の保護及び自立の支援のための施策に協力するよう努めなければならない。

第二章 養護者による障害者虐待の防止、養護者に対する支援等

(養護者による障害者虐待に係る通報等)

第七条 養護者による障害者虐待（十八歳未満の障害者について行われるものを除く。以下この章において同じ。）を受けたと思われる障害者を見つけた者は、速やかに、これを市町村に通報しなければならない。

2 刑法（明治四十年法律第四十五号）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、前項の規定による通報をすることを妨げるものと解釈してはならない。

第八条 市町村が前条第一項の規定による通報又は次条第一項に規定する届出を受けた場合においては、当該通報又は届出を受けた市町村の職員は、その職務上知り得た事項であって当該通報又は届出をした者を特定させるものを漏らしてはならない。

(通報等を受けた場合の措置)

第九条 市町村は、第七条第一項の規定による通報又は障害者からの養護者による障害者虐待を受けた旨の届出を受けたときは、速やかに、当該障害者の安全の確認その他当該通報又は届出に係る事実の確認のための措置を講ずるとともに、第三十五条の規定により当該市町村と連携協力する者（以下「市町村障害者虐待対応協力者」という。）とその対応について協議を行うものとする。

2 市町村は、第七条第一項の規定による通報又は前項に規定する届出があった場合には、当該通報又は届出に係る障害者に対する養護者による障害者虐待の防止及び当該障害者の保護が図られるよう、養護者による障害者虐待により生命又は身体に重大な危険が生じているおそれがあると認められる障害者を一時的に保護するため迅速に当該市町村の設置する障害者支援施設又は障害者自立支援法第五条第六項の厚生労働省令で定める施設（以下「障害者支援施設等」という。）に入所させる等、適切に、身体障害者福祉法（昭和三十四年法律第二百八十三号）第十八条第一項若しくは第二項又は知的障害者福祉法（昭和三十五年法律第三十七号）第十五条の四若しくは第十六条第一項第二号の規定による措置を講ずるものとする。この場合において、当該障害者が身体障害者福祉法第四条に規定する身体障害者（以下「身体障害者」という。）及び知的障害者福祉法にいう知的障害者（以下「知的障害者」という。）以外の障害者であるときは、当該障害者を身体障害者又は知的障害者とみなして、身体障害者福祉法第十八条第一項若しくは第二項又は知的障害者福祉法第十五条の四若しくは第十六条第一項第二号の規定を適用する。

3 市町村長は、第七条第一項の規定による通報又は第一項に規定する届出があった場合には、当該通報又は届出に係る障害者に対する養護者による障害者虐待の防止並びに当該障害者の保護及び自立の支援が図られるよう、適切に、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和三十五年法律第二百二十三号）第五十一条の十一の二又は知的障害者福祉法第二十八条の規定により審判の請求をするものとする。

(居室の確保)

第十条 市町村は、養護者による障害者虐待を受けた障害者について前条第二項の措置を採るために必要な居室を確保するための措置を講ずるものとする。

(立入調査)

第十一条 市町村長は、養護者による障害者虐待により障害者の生命又は身体に重大な危険が生じているおそれがあると認めるときは、障害者の福祉に関する事務に従事する職員をして、当該障害者の住所又は居所に立ち入り、必要な調査又は質問をさせることができる。

2 前項の規定による立入り及び調査又は質問を行う場合においては、当該職員は、その身分を示す証明書を携帯し、関係者の請求があるときは、これを提示しなければならない。

3 第一項の規定による立入り及び調査又は質問を行う権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。

(警察署長に対する援助要請等)

第十二条 市町村長は、前条第一項の規定による立入り及び調査又は質問をさせようとする場合に

において、これらの職務の執行に際し必要があると認めるときは、当該障害者の住所又は居所の所在地を管轄する警察署長に対し援助を求めることができる。

2 市町村長は、障害者の生命又は身体の安全の確保に万全を期する観点から、必要に応じ適切に、前項の規定により警察署長に対し援助を求めなければならない。

3 警察署長は、第一項の規定による援助の求めを受けた場合において、障害者の生命又は身体の安全を確保するため必要と認めるときは、速やかに、所属の警察官に、同項の職務の執行を援助するために必要な警察官職務執行法（昭和二十三年法律第百三十六号）その他の法令の定めるところによる措置を講じさせるよう努めなければならない。

（面会の制限）

第十三条 養護者による障害者虐待を受けた障害者について第九条第二項の措置が採られた場合においては、市町村長又は当該措置に係る障害者支援施設等若しくはのぞみの園の長若しくは当該措置に係る身体障害者福祉法第十八条第二項に規定する指定医療機関の管理者は、養護者による障害者虐待の防止及び当該障害者の保護の観点から、当該養護者による障害者虐待を行った養護者について当該障害者との面会を制限することができる。

（養護者の支援）

第十四条 市町村は、第三十二条第二項第二号に規定するもののほか、養護者の負担の軽減のため、養護者に対する相談、指導及び助言その他必要な措置を講ずるものとする。

2 市町村は、前項の措置として、養護者の心身の状態に照らしその養護の負担の軽減を図るため緊急の必要があると認める場合に障害者が短期間養護を受けるために必要となる居室を確保するための措置を講ずるものとする。

第三章 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の防止等

（障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の防止等のための措置）

第十五条 障害者福祉施設の設置者又は障害福祉サービス事業等を行う者は、障害者福祉施設従事者等の研修の実施、当該障害者福祉施設に入所し、その他当該障害者福祉施設を利用し、又は当該障害福祉サービス事業等に係るサービスの提供を受ける障害者及びその家族からの苦情の処理の体制の整備その他の障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の防止等のための措置を講ずるものとする。

（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。

第十七条 市町村は、前条第一項の規定による通報又は同条第二項の規定による届出を受けたときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該通報又は届出に係る障害者福祉施設従事者等に

よる障害者虐待に関する事項を、当該障害者福祉施設従事者等による障害者虐待に係る障害者福祉施設又は当該障害者福祉施設従事者等による障害者虐待に係る障害福祉サービス事業等の事業所の所在地の都道府県に報告しなければならない。

第十八条 市町村が第十六条第一項の規定による通報又は同条第二項の規定による届出を受けた場合においては、当該通報又は届出を受けた市町村の職員は、その職務上知り得た事項であって当該通報又は届出をした者を特定させるものを漏らしてはならない。都道府県が前条の規定による報告を受けた場合における当該報告を受けた都道府県の職員についても、同様とする。
(通報等を受けた場合の措置)

第十九条 市町村が第十六条第一項の規定による通報若しくは同条第二項の規定による届出を受け、又は都道府県が第十七条の規定による報告を受けたときは、市町村長又は都道府県知事は、障害者福祉施設の業務又は障害福祉サービス事業等の適正な運営を確保することにより、当該通報又は届出に係る障害者に対する障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の防止並びに当該障害者の保護及び自立の支援を図るため、社会福祉法（昭和二十六年法律第四十五号）、障害者自立支援法その他関係法律の規定による権限を適切に行使するものとする。
(公表)

第二十条 都道府県知事は、毎年度、障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の状況、障害者福祉施設従事者等による障害者虐待があった場合に採った措置その他厚生労働省令で定める事項を公表するものとする。

第四章 使用者による障害者虐待の防止等

(使用者による障害者虐待の防止等のための措置)

第二十一条 障害者を雇用する事業主は、労働者の研修の実施、当該事業所に使用される障害者及びその家族からの苦情の処理の体制の整備その他の使用者による障害者虐待の防止等のための措置を講ずるものとする。

(使用者による障害者虐待に係る通報等)

第二十二条 使用者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、これを市町村又は都道府県に通報しなければならない。

2 使用者による障害者虐待を受けた障害者は、その旨を市町村又は都道府県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 労働者は、第一項の規定による通報又は第二項の規定による届出（虚偽であるもの及び過失によるものを除く。）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。

第二十三条 市町村は、前条第一項の規定による通報又は同条第二項の規定による届出を受けたときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該通報又は届出に係る使用者による障害者虐待に関する事項を、当該使用者による障害者虐待に係る事業所の所在地の都道府県に通知しなければならない。

第二十四条 都道府県は、第二十二条第一項の規定による通報、同条第二項の規定による届出又は前条の規定による通知を受けたときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該通報、届出

又は通知に係る使用者による障害者虐待に関する事項を、当該使用者による障害者虐待に係る事業所の所在地を管轄する都道府県労働局に報告しなければならない。

第二十五条 市町村又は都道府県が第二十二条第一項の規定による通報又は同条第二項の規定による届出を受けた場合においては、当該通報又は届出を受けた市町村又は都道府県の職員は、その職務上知り得た事項であって当該通報又は届出をした者を特定させるものを漏らしてはならない。都道府県が第二十三条の規定による通知を受けた場合における当該通知を受けた都道府県の職員及び都道府県労働局が前条の規定による報告を受けた場合における当該報告を受けた都道府県労働局の職員についても、同様とする。

(報告を受けた場合の措置)

第二十六条 都道府県労働局が第二十四条の規定による報告を受けたときは、都道府県労働局長又は労働基準監督署長若しくは公共職業安定所長は、事業所における障害者の適正な労働条件及び雇用管理を確保することにより、当該報告に係る障害者に対する使用者による障害者虐待の防止並びに当該障害者の保護及び自立の支援を図るため、当該報告に係る都道府県との連携を図りつつ、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十五年法律第二百二十三号）、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第一百十二号）その他関係法律の規定による権限を適切に行使するものとする。

(船員に関する特例)

第二十七条 船員法（昭和二十二年法律第百号）の適用を受ける船員である障害者について行われる使用者による障害者虐待に係る前三条の規定の適用については、第二十四条中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令又は厚生労働省令」と、「当該使用者による障害者虐待に係る事業所の所在地を管轄する都道府県労働局」とあるのは「地方運輸局その他の関係行政機関」と、第二十五条中「都道府県労働局」とあるのは「地方運輸局その他の関係行政機関」と、前条中「都道府県労働局が」とあるのは「地方運輸局その他の関係行政機関が」と、「都道府県労働局長又は労働基準監督署長若しくは公共職業安定所長」とあるのは「地方運輸局その他の関係行政機関の長」と、「労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）」とあるのは「船員法（昭和二十二年法律第百号）」とする。

(公表)

第二十八条 厚生労働大臣は、毎年度、使用者による障害者虐待の状況、使用者による障害者虐待があった場合に採った措置その他厚生労働省令で定める事項を公表するものとする。

第五章 就学する障害者等に対する虐待の防止等

(就学する障害者に対する虐待の防止等)

第二十九条 学校（学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）第一条に規定する学校、同法第二百二十四条に規定する専修学校又は同法第三百三十四条第一項に規定する各種学校をいう。以下同じ。）の長は、教職員、児童、生徒、学生その他の関係者に対する障害及び障害者に関する理解を深めるための研修の実施及び普及啓発、就学する障害者に対する虐待に関する相談に係る体制の整備、就学する障害者に対する虐待に対処するための措置その他の当該学校に就学する障害者に対する虐待を防止するため必要な措置を講ずるものとする。

(保育所等に通う障害者に対する虐待の防止等)

第三十条 保育所等（児童福祉法（昭和二十二年法律第六十四号）第三十九条第一項に規定する

保育所若しくは同法第五十九条第一項に規定する施設のうち同法第三十九条第一項に規定する業務を目的とするもの（少数の乳児又は幼児を対象とするものその他の厚生労働省令で定めるものを除く。）又は就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（平成十八年法律第七十七号）第七条第一項に規定する認定こども園をいう。以下同じ。）の長は、保育所等の職員その他の関係者に対する障害及び障害者に関する理解を深めるための研修の実施及び普及啓発、保育所等に通う障害者に対する虐待に関する相談に係る体制の整備、保育所等に通う障害者に対する虐待に対処するための措置その他の当該保育所等に通う障害者に対する虐待を防止するため必要な措置を講ずるものとする。

（医療機関を利用する障害者に対する虐待の防止等）

第三十一条 医療機関（医療法（昭和二十三年法律第二百五号）第一条の五第一項に規定する病院又は同条第二項に規定する診療所をいう。以下同じ。）の管理者は、医療機関の職員その他の関係者に対する障害及び障害者に関する理解を深めるための研修の実施及び普及啓発、医療機関を利用する障害者に対する虐待に関する相談に係る体制の整備、医療機関を利用する障害者に対する虐待に対処するための措置その他の当該医療機関を利用する障害者に対する虐待を防止するため必要な措置を講ずるものとする。

第六章 市町村障害者虐待防止センター及び都道府県障害者権利擁護センター

（市町村障害者虐待防止センター）

第三十二条 市町村は、障害者の福祉に関する事務を所掌する部局又は当該市町村が設置する施設において、当該部局又は施設が市町村障害者虐待防止センターとしての機能を果たすようにするものとする。

2 市町村障害者虐待防止センターは、次に掲げる業務を行うものとする。

一 第七条第一項、第十六条第一項若しくは第二十二条第一項の規定による通報又は第九条第一項に規定する届出若しくは第十六条第二項若しくは第二十二条第二項の規定による届出を受理すること。

二 養護者による障害者虐待の防止及び養護者による障害者虐待を受けた障害者の保護のため、障害者及び養護者に対して、相談、指導及び助言を行うこと。

三 障害者虐待の防止及び養護者に対する支援に関する広報その他の啓発活動を行うこと。

（市町村障害者虐待防止センターの業務の委託）

第三十三条 市町村は、市町村障害者虐待対応協力者のうち適当と認められるものに、前条第二項各号に掲げる業務の全部又は一部を委託することができる。

2 前項の規定による委託を受けた者若しくはその役員若しくは職員又はこれらの者であった者は、正当な理由なしに、その委託を受けた業務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

3 第一項の規定により第七条第一項、第十六条第一項若しくは第二十二条第一項の規定による通報又は第九条第一項に規定する届出若しくは第十六条第二項若しくは第二十二条第二項の規定による届出の受理に関する業務の委託を受けた者が第七条第一項、第十六条第一項若しくは第二十二条第一項の規定による通報又は第九条第一項に規定する届出若しくは第十六条第二項若しくは第二十二条第二項の規定による届出を受けた場合には、当該通報若しくは届出を受けた者又はその役員若しくは職員は、その職務上知り得た事項であって当該通報又は届出をした者を特定させるものを漏らしてはならない。

(市町村等における専門的に従事する職員の確保)

第三十四条 市町村及び前条第一項の規定による委託を受けた者は、障害者虐待の防止、障害者虐待を受けた障害者の保護及び自立の支援並びに養護者に対する支援を適切に実施するために、障害者の福祉又は権利の擁護に関し専門的知識又は経験を有し、かつ、これらの事務に専門的に従事する職員を確保するよう努めなければならない。

(市町村における連携協力体制の整備)

第三十五条 市町村は、養護者による障害者虐待の防止、養護者による障害者虐待を受けた障害者の保護及び自立の支援並びに養護者に対する支援を適切に実施するため、社会福祉法に定める福祉に関する事務所（以下「福祉事務所」という。）その他関係機関、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。この場合において、養護者による障害者虐待にいつでも迅速に対応することができるよう、特に配慮しなければならない。

(都道府県障害者権利擁護センター)

第三十六条 都道府県は、障害者の福祉に関する事務を所掌する部局又は当該都道府県が設置する施設において、当該部局又は施設が都道府県障害者権利擁護センターとしての機能を果たすようにするものとする。

2 都道府県障害者権利擁護センターは、次に掲げる業務を行うものとする。

一 第二十二条第一項の規定による通報又は同条第二項の規定による届出を受理すること。

二 この法律の規定により市町村が行う措置の実施に関し、市町村相互間の連絡調整、市町村に対する情報の提供、助言その他必要な援助を行うこと。

三 障害者虐待を受けた障害者に関する各般の問題及び養護者に対する支援に関し、相談に応ずること又は相談を行う機関を紹介すること。

四 障害者虐待を受けた障害者の支援及び養護者に対する支援のため、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。

五 障害者虐待の防止及び養護者に対する支援に関する情報を収集し、分析し、及び提供すること。

六 障害者虐待の防止及び養護者に対する支援に関する広報その他の啓発活動を行うこと。

七 その他障害者に対する虐待の防止等のために必要な支援を行うこと。

(都道府県障害者権利擁護センターの業務の委託)

第三十七条 都道府県は、第三十九条の規定により当該都道府県と連携協力する者（以下「都道府県障害者虐待対応協力者」という。）のうち適当と認められるものに、前条第二項第一号又は第三号から第七号までに掲げる業務の全部又は一部を委託することができる。

2 前項の規定による委託を受けた者若しくはその役員若しくは職員又はこれらの者であった者は、正当な理由なしに、その委託を受けた業務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

3 第一項の規定により第二十二条第一項の規定による通報又は同条第二項に規定する届出の受理に関する業務の委託を受けた者が同条第一項の規定による通報又は同条第二項に規定する届出を受けた場合には、当該通報若しくは届出を受けた者又はその役員若しくは職員は、その職務上知り得た事項であって当該通報又は届出をした者を特定させるものを漏らしてはならない。

(都道府県等における専門的に従事する職員の確保)

第三十八条 都道府県及び前条第一項の規定による委託を受けた者は、障害者虐待の防止、障害者虐待を受けた障害者の保護及び自立の支援並びに養護者に対する支援を適切に実施するため

に、障害者の福祉又は権利の擁護に関し専門的知識又は経験を有し、かつ、これらの事務に専門的に従事する職員を確保するよう努めなければならない。

(都道府県における連携協力体制の整備)

第三十九条 都道府県は、障害者虐待の防止、障害者虐待を受けた障害者の保護及び自立の支援並びに養護者に対する支援を適切に実施するため、福祉事務所その他関係機関、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。

第七章 雑則

(周知)

第四十条 市町村又は都道府県は、市町村障害者虐待防止センター又は都道府県障害者権利擁護センターとしての機能を果たす部局又は施設及び市町村障害者虐待対応協力者又は都道府県障害者虐待対応協力者の名称を明示すること等により、当該部局又は施設及び市町村障害者虐待対応協力者又は都道府県障害者虐待対応協力者を周知させなければならない。

(障害者虐待を受けた障害者の自立の支援)

第四十一条 国及び地方公共団体は、障害者虐待を受けた障害者が地域において自立した生活を円滑に営むことができるよう、居住の場所の確保、就業の支援その他の必要な施策を講ずるものとする。

(調査研究)

第四十二条 国及び地方公共団体は、障害者虐待を受けた障害者がその心身に著しく重大な被害を受けた事例の分析を行うとともに、障害者虐待の予防及び早期発見のための方策、障害者虐待があった場合の適切な対応方法、養護者に対する支援の在り方その他障害者虐待の防止、障害者虐待を受けた障害者の保護及び自立の支援並びに養護者に対する支援のために必要な事項についての調査及び研究を行うものとする。

(財産上の不当取引による被害の防止等)

第四十三条 市町村は、養護者、障害者の親族、障害者福祉施設従事者等及び使用者以外の者が不当に財産上の利益を得る目的で障害者で行う取引（以下「財産上の不当取引」という。）による障害者の被害について、相談に応じ、若しくは消費生活に関する業務を担当する部局その他の関係機関を紹介し、又は市町村障害者虐待対応協力者に、財産上の不当取引による障害者の被害に係る相談若しくは関係機関の紹介の実施を委託するものとする。

2 市町村長は、財産上の不当取引の被害を受け、又は受けるおそれのある障害者について、適切に、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律第五十一条の十一の二又は知的障害者福祉法第二十八条の規定により審判の請求をするものとする。

(成年後見制度の利用促進)

第四十四条 国及び地方公共団体は、障害者虐待の防止並びに障害者虐待を受けた障害者の保護及び自立の支援並びに財産上の不当取引による障害者の被害の防止及び救済を図るため、成年後見制度の周知のための措置、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ことにより、成年後見制度が広く利用されるようにしなければならない。

第八章 罰則

第四十五条 第三十三条第二項又は第三十七条第二項の規定に違反した者は、一年以下の懲役又は

百万円以下の罰金に処する。

第四十六条 正当な理由がなく、第十一条第一項の規定による立入調査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は同項の規定による質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の答弁をし、若しくは障害者に答弁をさせず、若しくは虚偽の答弁をさせた者は、三十万円以下の罰金に処する。

附 則

(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十四年十月一日から施行する。

(検討)

第二条 政府は、学校、保育所等、医療機関、官公署等における障害者に対する虐待の防止等の体制の在り方並びに障害者の安全の確認又は安全の確保を実効的に行うための方策、障害者を訪問して相談等を行う体制の充実強化その他の障害者虐待の防止、障害者虐待を受けた障害者の保護及び自立の支援、養護者に対する支援等のための制度について、この法律の施行後三年を目途として、児童虐待、高齢者虐待、配偶者からの暴力等の防止等に関する法制度全般の見直しの状況を踏まえ、この法律の施行状況等を勘案して検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

(高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律の一部改正)

第三条 高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律（平成十七年法律第二百二十四号）の一部を次のように改正する。

第二条の見出しを「（定義等）」に改め、同条に次の一項を加える。

6 六十五歳未満の者であって養介護施設に入所し、その他養介護施設を利用し、又は養介護事業に係るサービスの提供を受ける障害者（障害者基本法（昭和 四十五年法律第八十四号）第二条第一号に規定する障害者をいう。）については、高齢者とみなして、養介護施設従事者等による高齢者虐待に関する規定を適用する。

(調整規定)

第四条 この法律の施行の日が障害者基本法の一部を改正する法律（平成二十三年法律第号）の施行の日前である場合には、同法の施行の日の前日までの間における第二条第一項及び前条の規定による改正後の高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律第二条第六項の規定の適用については、これらの規定中「第二条第一号」とあるのは、「第二条」とする。

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施行令(平成24年政令第244号)

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（以下「法」という。）第二条第五項の政令で定める事業主は、障害者（同条第一項に規定する障害者をいう。）が船員職業安定法（昭和三十二年法律第百三十号）第六条第十二項に規定する派遣船員である場合において当該派遣船員に係る同条第十一項に規定する船員派遣の役務の提供を受ける事業主とする。

附 則 抄

（施行期日）

第一条 この政令は、法の施行の日から施行する。

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施行規則 （平成24年厚生労働省令第132号）

第一条 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（平成二十三年法律第七十九号。以下「法」という。）第二条第四項に規定する厚生労働省令で定める事業は、児童福祉法（昭和三十二年法律第百六十四号）第六条の二の二第一項に規定する障害児通所支援事業又は同条第七項に規定する障害児相談支援事業とする。

（市町村からの報告）

第二条 市町村は、法第十六条第一項の規定による通報又は同条第二項の規定による届出を受け、当該通報又は届出に係る事実の確認を行った結果、法第二条第七項に規定する障害者福祉施設従事者等による障害者虐待（以下「障害者福祉施設従事者等による虐待」という。）の事実が認められた場合、又は更に都道府県と共同して事実の確認を行う必要が生じた場合には、次に掲げる事項を当該障害者福祉施設従事者等による虐待に係る法第二条第四項に規定する障害者福祉施設又は同項に規定する障害福祉サービス事業等の事業所（以下「障害者福祉施設等」という。）の所在地の都道府県に報告しなければならない。

- 一 障害者福祉施設等の名称、所在地及び種別
- 二 障害者福祉施設従事者等による虐待を受けた又は受けたと思われる障害者の氏名、性別、年齢、障害の種類、障害支援区分（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（平成十七年法律第百二十三号）第四条第四項に規定する障害支援区分をいう。以下同じ。）その他の心身の状況
- 三 障害者福祉施設従事者等による虐待の種別、内容及び発生要因
- 四 障害者福祉施設従事者等による虐待を行った障害者福祉施設従事者等（法第二条第四項に規定する障害者福祉施設従事者等をいう。以下同じ。）の氏名、生年月日及び職種
- 五 市町村が行った対応
- 六 障害者福祉施設従事者等による虐待が行われた障害者福祉施設等において改善措置が採られている場合にはその内容
（都道府県知事による公表事項）

第三条 法第二十条の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

- 一 障害者福祉施設従事者等による虐待があった障害者福祉施設等の種別

二 障害者福祉施設従事者等による虐待を行った障害者福祉施設従事者等の職種
(市町村からの通知)

第四条 市町村は、法第二十二条第一項の規定による通報又は同条第二項の規定による届出を受け、当該通報又は届出に係る事実の確認を行った結果、法第二条第八項に規定する使用者による障害者虐待（以下「使用者による虐待」という。）の事実が認められた場合、又は更に都道府県と共同して事実の確認を行う必要が生じた場合には、次に掲げる事項を当該使用者による虐待に係る事業所の所在地の都道府県に通知しなければならない。

- 一 事業所の名称、所在地、業種及び規模
- 二 使用者による虐待を受けた又は受けたと思われる障害者（以下「被虐待者」という。）の氏名、性別、年齢、障害の種類、障害支援区分その他の心身の状況及び雇用形態
- 三 使用者による虐待の種別、内容及び発生要因
- 四 使用者による虐待を行った使用者（法第二条第五項に規定する使用者をいう。以下同じ。）の氏名、生年月日及び被虐待者との関係
- 五 市町村が行った対応
- 六 使用者による虐待が行われた事業所において改善措置が採られている場合にはその内容
(都道府県からの報告)

第五条 都道府県は、法第二十二条第一項の規定による通報、同条第二項の規定による届出又は法第二十三条の規定による通知を受け、当該通報、届出又は通知に係る事実の確認を行った結果、使用者による虐待の事実が認められた場合、又は更に都道府県労働局と共同して事実の確認を行う必要が生じた場合には、次に掲げる事項を当該使用者による虐待に係る事業所の所在地を管轄する都道府県労働局に報告しなければならない。

- 一 事業所の名称、所在地、業種及び規模
- 二 被虐待者の氏名、性別、年齢、障害の種類、障害支援区分その他の心身の状況及び雇用形態
- 三 使用者による虐待の種別、内容及び発生要因
- 四 使用者による虐待を行った使用者の氏名、生年月日及び被虐待者との関係
- 五 都道府県及び市町村が行った対応
- 六 使用者による虐待が行われた事業所において改善措置が採られている場合にはその内容
(船員に関する特例)

第六条 船員法（昭和二十二年法律第百号）の適用を受ける船員である障害者について行われる使用者による虐待に係る前条の規定の適用については、「都道府県労働局と」とあるのは「地方運輸局その他の関係行政機関と」と、「当該使用者による虐待に係る事業所の所在地を管轄する都道府県労働局」とあるのは「地方運輸局その他の関係行政機関」とする。
(厚生労働大臣による公表事項)

第七条 法第二十八条の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

- 一 使用者による虐待があった事業所の業種及び規模
- 二 使用者による虐待を行った使用者と被虐待者との関係
(法第三十条に規定する厚生労働省令で定める施設)

第八条 法第三十条に規定する厚生労働省令で定める施設は、次の各号のいずれかに該当するものとする。

- 一 一日に保育する乳幼児（児童福祉法第四条第一項第一号に規定する乳児又は同項第二号に規

定する幼児をいう。以下同じ。)の数(次に掲げるものを除く。)が五人以下である施設であつて、その旨が約款その他の書類により明らかであるもの

- イ 事業主がその雇用する労働者の監護する乳幼児を保育するために自ら設置する施設又は事業主から委託を受けて当該事業主が雇用する労働者の監護する乳幼児の保育を実施する施設にあつては、当該労働者の監護する乳幼児の数
- ロ 事業主団体がその構成員である事業主の雇用する労働者の監護する乳幼児を保育するために自ら設置する施設又は事業主団体から委託を受けてその構成員である事業主の雇用する労働者の監護する乳幼児の保育を実施する施設にあつては、当該労働者の監護する乳幼児の数
- ハ 児童福祉法施行規則(昭和二十三年厚生省令第十一号)第一条の三十二の二第一項に規定する組合が当該組合の構成員の監護する乳幼児を保育するために自ら設置する施設又は同項に規定する組合から委託を受けて当該組合の構成員の監護する乳幼児の保育を実施する施設にあつては、当該構成員の監護する乳幼児の数
- ニ 店舗その他の事業所において商品の販売又は役務の提供を行う事業者が商品の販売又は役務の提供を行う間に限り、その顧客の監護する乳幼児を保育するために自ら設置する施設又は当該事業者からの委託を受けて当該顧客の監護する乳幼児を保育する施設にあつては、当該顧客の監護する乳幼児の数
- ホ 設置者の四親等内の親族である乳幼児の数
- ヘ 児童福祉法第六条の三第七項に規定する一時預かり事業を行う施設にあつては、当該事業の対象となる乳幼児の数
- ト 病児保育事業を行う施設にあつては、当該事業の対象となる乳幼児の数
- 二 半年を限度として臨時に設置される施設
- 三 学校教育法(昭和二十二年法律第二十六号)に規定する幼稚園を設置する者が当該幼稚園と併せて設置している施設

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この省令は、平成二十四年十月一日から施行する。

附 則 (平成二五年一月一八日厚生労働省令第四号)

この省令は、平成二十五年四月一日から施行する。

附 則 (平成二五年一月二二日厚生労働省令第一二四号) 抄

(施行期日)

第一条 この省令は、平成二十六年四月一日から施行する。

附 則 (平成二六年一月一三日厚生労働省令第一二二号) 抄

(施行期日)

第一条 この省令は、平成二十七年一月一日から施行する。

附 則 (平成二七年三月三十一日厚生労働省令第七三号) 抄

(施行期日)

1 この省令は、子ども・子育て支援法の施行の日(平成二十七年四月一日)から施行する。

附 則 (平成三〇年三月二二日厚生労働省令第二八号) 抄

(施行期日)

1 この省令は、平成三十年四月一日から施行する。

事務連絡
平成 24 年 11 月 21 日
(最終改正) 事務連絡
令和 3 年 12 月 24 日

都道府県知事
各 市 町 村 長 殿

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長

障害者虐待防止法に関する Q & A について

障害者施策の推進につきましては、平素から格別のご尽力を賜り、厚く御礼申し上げます。

「障害者虐待防止法に関する Q & A について」を送付いたしますので、各自治体におかれましては、御了知の上、関係機関等への周知方よろしくお願いいたします。

障害者虐待防止法に関するQ&A

【総論】

(障害者の定義)

問1 障害者虐待防止法における「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」と定義されているが、障害者基本法における「その他の心身の機能の障害」とは、どのような障害が対象となるのか。

(答)

- 障害者基本法の定義では、難病等に起因する障害など、必ずしもそのまま身体障害、精神障害、知的障害のいずれかの類型に当てはまらないものについても、「その他の心身の機能の障害」として含まれるものと整理されている。
- これらに該当するか否かについて、いずれの手帳も取得していない場合には、当事者や家族などからの聞き取りに基づき、例えば、自立支援医療や特定疾患医療の受給者証や診断を受けた根拠となるものの確認、診断を受けた医師に本人から問い合わせを行っていただくなどの確認方法が考えられる。

(虐待防止ネットワーク)

問2 障害者虐待の防止や早期の発見等のための虐待防止ネットワークは、児童虐待や高齢者虐待の防止のための既存のネットワークと一体的に構築することは可能か。

(答)

- 一体的に構築することは可能であるが、障害者虐待の防止に係る固有のメンバー（障害福祉サービス事業者や相談支援事業者、使用者虐待に対応する関係機関など）に新たに参加してもらうことに留意する必要がある。
- また、既存のネットワークのうち、要保護児童対策地域協議会については、児童福祉法上、構成メンバー等に守秘義務、構成する関係機関に公示義務等が課されており、障害者虐待への対応体制と一体的に構築する場合は、すべてのメンバーに当該義務等が課されることになるので、十分留意するとともに、要保護児童対策地域協議会の本来の機能が損なわれないように配慮されたい。

(通報・届出)

問3 養護者又は障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の通報先は市町村となっているが、通報者から都道府県へ通報があり、加えて、市町村への通報を拒むようなケースでは、どのような対応が必要か。

(答)

- 通報者が市町村への通報を拒否する場合においても、障害者が虐待を受けたとと思われる場合には、都道府県は、市町村へ通報の内容を連絡する旨を通報

者に伝えた上で、市町村へ連絡することとなる。

(市町村障害者虐待防止センター)

問4 「市町村障害者虐待防止センター」という名称は、必ずこのようにつけなくてはならないか。

(答)

- 法律上、この名称を使うことは明確に義務づけられてはいないが、障害者や地域住民からみて、法に基づく虐待の相談・通報の窓口であることが明確に分かるように、「〇〇市障害者虐待防止センター」という名称を掲げることが望ましい。

(事実確認及び立入調査の委託)

問5 障害者虐待防止法第9条第1項に定める通報・届出に対する安全確認や事実確認の業務及び障害者虐待防止法第11条第1項に定める立入調査を基幹相談支援センターに委託することは可能か。

(答)

- 市町村が、障害者虐待防止法第9条第1項に定める養護者による障害者虐待の通報又は届出を受けた障害者の安全の確認及び通報又は届出に係る事実の確認のための措置について、基幹相談支援センターに委託することは差し支えない。

ただし、障害者虐待防止法第11条第1項に定める立入調査は、養護者による障害者虐待により生命又は身体に重大な危険が生じているおそれがあると認められる場合に、公権力の行使として市町村が行うものであるため、基幹相談支援センターが行う場合であっても、市町村が自ら設置する基幹相談支援センターの職員（市町村職員としての身分を有する者に限る。）が行う必要がある。

また、養護者による虐待により生命又は身体に重大な危険が生じている可能性があると考えられる場合は、事実確認の流れの中で一体的に立入調査を行う可能性があるため、その場合は、障害者虐待防止法第9条第1項の事実確認についても、立入調査権を持つ市町村（市町村が自ら設置する基幹相談支援センターを含む。）が自ら行う必要がある。

なお、市町村から委託を受けた基幹相談支援センターの職員（市町村職員としての身分を有しない者）が、市町村が行う立入調査に同行することは差し支えないが、あくまで調査対象者の同意の下に立ち入るものであることに留意すること。

また、市町村障害者虐待防止対応協力者に委託することができる業務は、障

害者虐待防止法第 33 条に規定されているとおりであり、障害者虐待防止法第 9 条第 1 項に定める養護者による障害者虐待の通報又は届出を受けた場合の安全確認や事実確認及び障害者虐待防止法第 11 条第 1 項に定める立入調査は含まれていない。

問 5 の 2 障害者虐待防止法第 9 条第 1 項に定める通報・届出に対する安全確認や事実確認の業務を基幹相談支援センターに委託した場合、また、障害者虐待防止法第 11 条第 1 項に基づき、市町村が自ら設置する基幹相談支援センターの職員（市町村職員としての身分を有する者）が立入調査を行う場合、守秘義務は適用されるのか。

（答）

- 市町村から委託を受けた基幹相談支援センターの場合、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援する法律（以下、「障害者総合支援法」という。）第 77 条の 2 第 6 項に基づき守秘義務が適用される。
また、市町村が自ら設置する基幹相談支援センターの職員については、地方公務員法第 34 条第 1 項に基づき守秘義務が適用される。

（都道府県障害者権利擁護センター）

問 6 障害者虐待防止法第 36 条第 2 項第 2 号において、都道府県障害者権利擁護センターの業務として、「市町村が行う措置の実施に関し、市町村相互間の連絡調整」とあるが、どのようなケースが想定されるのか。

（答）

- 例えば、障害者福祉施設における虐待事案において、利用者全員を別の施設に保護しなければならない場合に、市町村が受け入れ先を探す際、都道府県障害者権利擁護センターが相互間の連絡調整を行うことなどが考えられる。

【養護者による障害者虐待】

（市町村障害者虐待対応協力者）

問 7 障害者虐待防止法第 9 条第 1 項において、「第三十五条の規定により当該市町村と連携協力する者」とあるが、どのような者を想定しているのか。

（答）

- 社会福祉法に基づく福祉事務所の他、障害者総合支援法に基づく基幹相談支援センター等の相談を担当する機関や、「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」のⅡ－1－（3）「虐待防止ネットワークの構築」に示している者や、Ⅱ－3－（5）－ア「虐待対応ケース会議の開催」の「個

別ケース会議のメンバー構成（例）」に示している者などを想定している。

（通報等を受けた場合の措置）

問 8 障害者虐待防止法第 9 条第 2 項において、「当該障害者を身体障害者又は知的障害者とみなして」とあるが、

- ① 「みなして」とは、どのような行為や判断を経て行うべきか。
- ② 「みなし」た後は、身体障害者福祉法又は知的障害者福祉法のどちらの法律を適用すべきか。

（答）

- 障害者虐待防止法第 9 条第 2 項に基づく措置が必要と判断されれば、当該障害者を身体障害者又は知的障害者とみなすこととなる。
- 「みなし」た場合には、身体障害者福祉法第 18 条第 1 項若しくは第 2 項又は知的障害者福祉法第 15 条の 4 若しくは第 16 条第 1 項第 2 号の規定を講じた場合に、被虐待者に適切な施設やサービスの利用が可能となるかという観点で適用する法律を選択することとなる。

（立入調査）

問 9 立入調査に際して、障害者の福祉に関する事務に従事する職員が携帯する身分を示す証明書は、当該職員の職員証で代用することは可能か。

（答）

- 立入調査を行う職員が携帯する身分証明書は、「立入調査を行う職員であることの証明書」であることが求められることから、市町村（長）においては、当該職員に対して、適切な身分証明書を作成・交付し携帯させる必要がある。
- なお、立入調査に係る身分証明書の参考例は、「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」のⅡ－3－（4）－オ「立入調査の留意事項」を参照されたい。

（立入調査）

問 10 障害者虐待防止法第 12 条第 1 項では、「必要があると認めるときは」警察署長に対し援助を求めることができる」とあるが、具体的にどのようなケースを想定しているのか。

（答）

- 立入調査を行う際に養護者から物理的な抵抗を受けるおそれがあるなど、市町村職員だけでは職務遂行をすることが困難な場合を想定している。
- なお、警察署長の行う援助とは、市町村長による職務執行が円滑に実施できるようにする目的で、警察が警察法や警察官職務執行法等の法律により与え

られている任務と権限に基づいて行う措置であり、警察に調査業務そのものの補助を求めることはできない。

(やむを得ない事由による措置)

問 11 身体障害者福祉法又は知的障害者福祉法に基づく市町村長による「やむを得ない事由」による措置は定員超過減算の対象外という理解でよいか。

(答)

○ 差し支えない。

なお、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施行規則（平成 24 年厚生労働省令第 132 号）により、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福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準（平成 18 年厚生労働省令第 171 号）等を改正し、利用定員を超えた利用者の受入を行うやむを得ない事情として「虐待」を明記している。

○ 詳細については、「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福祉サービス等及び基準該当障害福祉サービスに要する費用の額の算定に関する基準等の制定に伴う実施上の留意事項について」（平成 18 年 10 月 31 日障発 1031001 号）の第二－1 の「(7) 定員超過に該当する場合の所定単位数の算定について」を参照されたい。

(他法との兼ね合い)

問 12 18 歳未満の障害児を虐待した保護者又は 65 歳以上の高齢の障害者に虐待をした養護者に対して、児童虐待防止法、高齢者虐待防止法又は障害者虐待防止法をどのように適用したらよいか。また、障害者が配偶者から暴力を受けている場合、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と、障害者虐待防止法をどのように適用したらよいか。

(答)

○ 障害者虐待防止法は児童虐待防止法及び高齢者虐待防止法との間で優先劣後の関係にはないため、状況に応じて各法律の適切と思われる規定により対応することになる。

○ 例えば、障害児を虐待した保護者又は高齢の障害者に虐待を行った養護者に対して相談、指導、助言等の支援を行う場合など、障害福祉サービスの利用等が必要な場合には、障害者虐待防止法による支援を行うとともに、児童虐待防止法又は高齢者虐待防止法に基づく支援の対象にもなると考える。

○ また、障害者虐待を受けた 65 歳以上の高齢者を保護する場合、障害者支援

施設が適当である場合は、障害者虐待防止法を適用する。

- 配偶者からの暴力については、配偶者からの防止及び被害者の保護に関する法律により対応することが適切な場合が多いと思われるが、被虐待者を保護するのに障害者福祉施設等が適切な場合などは、障害者虐待防止法による対応を併せて行うことが考えられる。

【参考～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～】

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	在宅 (養護者・ 保護者)	福祉施設・事業						企業	学校 病院 保育 所
		障害者総合支 援法		介護保険 法等	児童福祉法				
		障 害 者 サ ビ ア 支 援 事 業 所 (入 所 系 、 日 計 、 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 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 待 止 法	障 害 者 虐 待 防 止 法	—	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 (都府 道県) ※4	障 害 者 虐 待 防 止 法 (省 令) ・適切な 権限行使 (都府 道県・市 町村)	障 害 者 虐 待 防 止 法	障 害 者 虐 待 防 止 法
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)	・適切な 権限行使 (都府 道県 市 町村)	・適切な 権限行使 (都府 道県 市 町村)	—	(20 歳ま で) ※2	【20 歳ま で】	—	・適切な 権限行使 (都府 道県 労 働局)	・間接 的防 止措 置(施 設長・ 管理 者)
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)	—	—	—	—		

- ※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、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。
- ※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。

【障害者福祉施設従事者等による障害者虐待】

(基準該当事業所)

問 13 基準該当事業所で従事する職員は、障害者虐待防止法で規定される「障害者福祉施設従事者等」に含まれるのか。

(答)

- お見込みのとおり。

(やむを得ず身体拘束を行う場合の手続き)

問 14 やむを得ず身体拘束を行う場合には、個別支援計画に盛り込むことが求められているが、切迫性がある場合などは、どのように対応すべきか。

(答)

- 身体拘束は、やむを得ない場合を除き身体的虐待とされており、また、やむを得ない場合とは、切迫性・非代替性・一時性の3要件を満たす場合とされている。
- この場合、組織による決定と個別支援計画への記載が求められる。また、緊急性が高く、個別支援計画への記載が間に合わない場合においても、事後に可及的速やかに個別支援計画に記載することが必要となる。

(市町村から都道府県への報告)

問 15 市町村による事実確認やケース会議の段階で都道府県が参画することは可能か。また、参画した場合には、都道府県への報告の手続きを省略することは可能か。

(答)

- 都道府県が市町村の行う調査やケース会議に参加することは差し支えない。
- 都道府県への報告方法は、各都道府県・市町村間で決めるものであるが、省令で定める報告事項を正確に報告するためにも、書面により報告することが望ましい。
- なお、書面による報告書の参考例は、「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」のⅢ－3－(3)「市町村から都道府県への報告」の「障害者福祉施設従事者等による障害者虐待について(報告)」を参照されたい。

(通報等を受けた場合の措置)

問 16 障害者が入所している障害者支援施設の所在地の都道府県が、当該支給決定を行った市町村にとって他県である場合など、遠隔地であった場合の対応はどうか。

(答)

- 同一都道府県である場合と同様に、支給決定を行った市町村と障害者支援施設の所在地の都道府県が連携して対応することとなる。

(公表)

問 17 障害者総合支援法においては、事業所に対する権限の行使が指定都市・中核市に移譲されているが、障害者虐待防止法第 20 条の公表規定について、障害者福祉施設従事者等による障害者虐待があった場合に指定都市・中核市が採った措置については、どのような対応が必要となるのか。

(答)

- 障害者虐待防止法では、障害者虐待の防止と虐待を受けた障害者の保護を図るため、市町村長又は都道府県知事は、社会福祉法及び障害者総合支援法に規定された権限を適切に行使し、対応を図ることが規定されているが、当該事業所が指定都市・中核市に所在する場合には、各法律の規定に基づき、当該指定都市・中核市が権限を行使することとなる。
- なお、指定都市・中核市が権限を行使した事案等については、障害者虐待防止法上は事案の公表は都道府県が行うこととされているため、都道府県が指定都市・中核市からの報告を含め、各都道府県管内の事案をまとめて公表することが必要となる。

【使用者による障害者虐待】

(都道府県労働局の対応)

問 18 都道府県から都道府県労働局に使用者による障害者虐待の報告が行われた場合、都道府県労働局はどのような対応を行うのか。

(答)

- 都道府県から都道府県労働局に報告が行われた場合、労働基準法、障害者雇用促進法、男女雇用機会均等法など、所管する法令に違反する障害者虐待が行われているおそれがあれば、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）において対応部署を決定し、都道府県労働局、労働基準監督署、公共職業安定所の職員が事業所に出向くなどして、法令違反が認められれば、その是正を指導等することとなる。
- また、対応終了後には、都道府県に対して情報提供が行われる。

(都道府県から労働局への報告)

問 19 都道府県が使用者による障害者虐待の通報等を受けた場合には、市町村から都道府県への通知と同様に、「使用者による障害者虐待ではないと明確に判断される事案を除いたもの」を全て都道府県労働局へ報告するのか。

(答)

- お見込みのとおりである。
- なお、使用者による障害者虐待に該当するか疑義が生じた場合には、適宜都道府県労働局に照会等されたい。

【その他】

(市町村による対応)

問 20 住み込みで働いている障害者が、障害者虐待を受け一時保護が必要とされた場合の居室の確保は市町村の役割になるのか。

(答)

- 住み込みで働いている障害者が、例えば使用者による障害者虐待を受けており生活支援が必要な場合には、都道府県労働局が担当するのは法令違反に対する是正指導等であり、虐待を受けた障害者の一時保護等が必要となるのであれば、市町村において関係機関とも連携して迅速な対応を行う必要がある。

(通報等を受けた場合の措置)

問 21 障害者虐待防止法第 19 条では、障害者福祉施設従事者等による障害者虐待に係る権限行使の規定があるが、学校や保育所等、医療機関における虐待に係る通報があった際には、どのような取扱いになるのか。

(答)

- 学校や保育所等、医療機関における障害者虐待に係る通報があった場合には、学校教育法や児童福祉法、精神保健福祉法等、各々に対応した法令により権限が行使されることになる。
- 市町村においては、これらの通報を受けた場合を想定し、通報を引き継ぐ機関を事前に確認し連携を図られたい。

(都道府県研修)

問 22 都道府県が障害福祉サービス事業所等の従事者や管理者、市町村等の相談窓口職員に対して行う「障害者虐待防止・権利擁護研修」のカリキュラム等は、各都道府県において独自に定めてよいのか。

(答)

- 各都道府県において研修の実施方法や内容について定める際には、「障害者虐待防止・権利擁護指導者養成研修（国研修）」の内容を参考として、都道府県自立支援協議会等を活用するなどして検討を行っていただきたい。なお、「障害者虐待防止対策支援事業」の補助を受けて実施する場合は、実施要綱に沿って行う必要があるので留意されたい。

【参照】

- 「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」
（自治体向けマニュアル）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000686498.pdf>

- 「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」
（施設・事業所従事者向けマニュアル）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000686499.pdf>

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

0

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。

1

1. 障害福祉サービス等における共通的事項

(1) 障害福祉サービス等における横断的事項

(虐待防止①)

問1 虐待防止の研修、労働環境・条件を確認・改善するための実施計画とはどのようなものか。

(答)

例えば、「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」に掲載している「労働環境・条件メンタルヘルスチェックリスト」を活用した労働環境等の計画的確認などが考えられる。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000686499.pdf>

(虐待防止②)

問2 身体拘束等の適正化のための研修及び虐待防止のための研修の関係如何。

(答)

虐待防止のための研修については、「虐待防止の基礎的内容等適切な知識を普及・啓発する」こととされているため、身体拘束等の適正化の内容に限定しないことが求められる。

例えば、厚生労働省の作成した「障害者虐待防止の理解と対応」を活用することなどが考えられる。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000686501.pdf>

(虐待防止③)

問3 虐待防止の取組について、小規模な事業所にも過剰な負担とならないようにするには、どのような取組が考えられるか。

(答)

虐待防止の取組は、①虐待防止委員会を設置し、結果を従業者に周知すること、②従業者に虐待防止のための研修を実施すること、③虐待防止の責任者を置くこととなっている。

このうち、虐待防止委員会については、事業所単位ではなく法人単位での設置を可能としているほか、人数についても管理者や虐待防止責任者が参画していれば最低人数は問わないこととしている。

また、虐待防止の研修は協議会又は基幹相談支援センター等が実施する研修に参加した場合も認めることとしている。

さらに、研修については、厚生労働省の作成した職場内研修用冊子「障害者虐待防止の理解と対応」を活用するほか、事業所間で虐待防止に関する課題を共有した上で、研修を複数事業所で合同して実施する等の取組が考えられる。

また、厚生労働省においては、今後、小規模な事業所における望ましい取組方法（体制整備や複数事業所による研修の共同実施等）について調査研究を行い、令和3年度中に具体的な手法をお示しする予定である。

なお、こうした小規模事業者への配慮は、身体拘束等の適正化のための取組においても同様と考えるものである。

参考文献

「人権擁護・人権尊重」

- ・坂爪一幸・湯汲英史『知的障害・発達障害のある人への合理的配慮』かもがわ出版、2015年
- ・藤井克典『JDブックレット1 私たち抜きに私たちのことを決めないで 障害者権利条約の軌跡と本質』やどかり出版、2014年

「障害理解」

- ・石川准・長瀬修『障害学への招待』明石書店、1999年
- ・上田敏『ICF(国際生活機能分類)の理解と活用 人が「生きること」「生きることの困難(障害)」をどうとらえるか』きょうされん、2005年
- ・小川喜道・杉野昭博『よくわかる障害学』ミネルヴァ書房、2014年
- ・佐々木倫子『ろう者から見た「多文化共生」もうひとつの言語的マイノリティ』ココ出版、2012年
- ・障害者福祉研究会『国際生活機能分類(ICF)-国際障害分類改定版-』中央法規出版、2002年

「意思決定支援」

- ・北野誠一『ケアからエンパワーメントへ 人を支援することは意思決定を支援すること』ミネルヴァ書房、2015年
- ・知的障害者の意思決定支援と成年後見制度に関する委員会 編 『知的障害者の支援者のための意思決定支援ワークブック「現場で活かせる意思決定支援」のさらなる理解のために』日本知的障害者福祉協会、2020年
- ・平野隆之・田中千枝子・佐藤彰一・上田晴男・小西加保留『権利擁護がわかる意思決定支援 法と福祉の協働』ミネルヴァ書房、2018年

「虐待防止の取り組み」

- ・日本社会福祉士会『障害者虐待対応の手引き 養護者・障害者福祉施設従事者・使用者による虐待対応帳票・事例』中央法規出版、2016年
- ・日本知的障害者福祉協会 人権・倫理委員会『人権擁護の基本姿勢 障害者虐待防止からよりよい支援へ』日本知的障害者福祉協会、2019年
- ・野沢和弘『なぜ人は虐待するのか 障害のある人の尊厳を守るために』Sプランニング、2006年
- ・山口県知的障害者福祉協会「会員施設障害者虐待事件に係る検証活動等の報告書」2017年
https://yamaguchi-aid.com/files/2018050218532074_1.pdf

「その他」

(介護)

- ・尾渡順子『介護で使える言葉がけ シーン別事例 250』つちや書店、2017年

(特別支援教育)

- ・菊池一文『実践キャリア教育の教科書 特別支援教育をキャリア発達の視点で捉え直す』学研教育みらい、2013年

**全国社会福祉協議会・障害者虐待防止研修プログラム等開発 作業委員会
委員等名簿**

委員長	石渡 和実	東洋英和女学院大学 教授
委員	久木元 司	全国社会福祉法人経営者協議会・全国青年経営者会 会長 社会福祉法人常磐会 理事長
〃	守家 敬子	全国救護施設協議会 調査・研究・研修委員長 萬象園 施設長
〃	阿由葉 寛	全国社会就労センター協議会 副委員長 社会福祉法人足利むつみ会 理事長
〃	眞下 宗司	全国身体障害者施設協議会 副会長 誠光荘 施設長
〃	岩崎 香	早稲田大学 准教授

(敬称略・平成 25 年 3 月現在)

**全国社会福祉協議会
障害者虐待防止の研修のためのガイドブック（暫定版）改訂委員会
委員等名簿**

委員長	石渡 和実	東洋英和女学院大学 名誉教授
委員	岩崎 香	早稲田大学人間科学部 教授
〃	都築 裕之	全国社会就労センター協議会 あけぼの作業所 所長
〃	白江 浩	全国身体障害者施設協議会 副会長 太白ありのまま舎 施設長
〃	澤田 和秀	全国社会福祉法人経営者協議会 障害福祉事業経営委員会委員長 社会福祉法人秀愛会 理事長
〃	守家 敬子	全国救護施設協議会 常任協議員 社会福祉法人萬象園 理事長
〃	川本 明良	全国身体障害者福祉施設協議会 会長 社会福祉法人わらしべ会(北海道) 理事長
〃	岡本 実	日本知的障害者福祉協会 権利擁護委員会 委員 山口県知的障害者福祉協会 人権・倫理委員会 委員長
オブザーバー	松崎 貴之	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

(敬称略・令和 3 年 12 月現在)

障害者虐待防止の研修のためのガイドブック

社会福祉法人 全国社会福祉協議会

障害者虐待防止の研修のためのガイドブック（暫定版）改訂委員会

〒100-8980 東京都千代田区霞が関 3-3-2 新霞が関ビル

全国社会福祉協議会 高年・障害福祉部内

TEL：03-3581-6502 / FAX：03-3581-2428

