

第5章 障害者虐待対応事例

第1節 養護者における障害者虐待対応事例

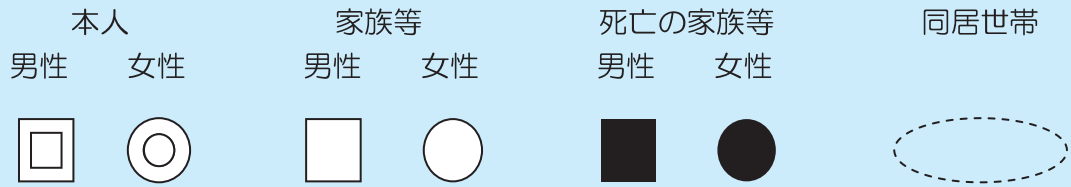
※ 対応事例は実際の事例を参考に作成したものです。そのため、事例に登場する人物等は実在するものではありません。

事例の記載方法

① 家族構成について

- 家族構成を図式化したもので、本人を中心に家族、関係者を記載した。
- 記号とともに「被虐待者」「虐待者」「主たる介護者」を記載した。
- 婚姻関係、子どもは実線で関係を表している。

家族構成の記号



② 記載事例の説明

- 支援の経過は「相談・通報の受理」→「初動期の対応」→「支援の実施」→「支援の終結」の段階に沿って整理した。
- 支援の経過は、相談日を起点とし、それぞれの支援段階に至るまでの期間を明示した。

MEMO

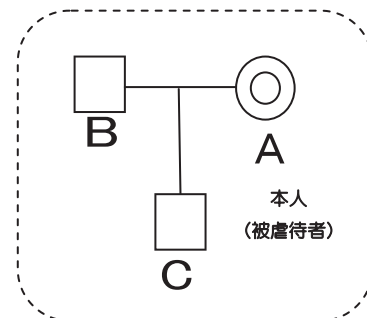
在宅事例

I

夫・息子による虐待事例

被虐待者（本人）		虐待者		
年齢	50歳（A）	年齢	60歳（B）	30歳（C）
性別	女性	性別	男性	男性
障害支援区分	区分4	職業	無職	無職
		続柄	夫	長男
障害種別	身体障害4級 精神障害2級	備考	長男は長年ひきこもり	

家族構成
(.....は同居家族)



虐待内容	身体的虐待
対応機関・関係者	相談支援事業所 市町村虐待対応主管課 短期入所サービス事業所 精神科医療機関 保健所 民生委員

事例の概要と通報（届出）までの経緯

AはB、Cと3人で暮らしている。BとCは意見の不一致が多く、親子関係があまり良くない。Aは右大腿骨頸部骨折、統合失調感情障害を患っている。Cは、うつ病と診断されており、定期的を受診しているが、自立支援医療受給まで至っていない。長年引きこもりの生活を送ってきている。昨年秋ごろよりAの精神状態が不安定になり、一日中話ばかりをしていることで、同居しているBとCが夜眠れないなど介護負担が大きくなり、相談支援事業所に相談があった。相談支援専門員がAと共に精神科病院を緊急受診したところ、薬の処方を変え、注射を行ったが、入院には至らなかった。しかし家族の負担感を考えると分離したほうがよいと判断、BにAの短期入所サービスを提案し、3泊4日の短期入所を利用してもらうことにした。短期入所事業所へ送迎時Bから「Aが言うことを聞かないため、BやCが本人の頭を殴るなどの行為に至っている」ということが話された。BやCからの話では約10年前からAの早朝から深夜までの多弁に我慢しているが、言うことを聞いてもらうためつい暴力をふるってしまっている、限界に来ているということであった。

そこで、短期入所事業所においてAの様子を確認してもらったところ、「入浴介助の際に本人の左腕に殴られた跡の痣があった」と報告があり、「虐待の疑いがある」と判断し、相談支援事業所から市町村窓口へ通報した。

〈相談・通報の受理〉

相談支援専門員より、AがBやCから殴られている。また、Aに言うことを聞いてもらうために、10年前から暴力をふるっているとのこと、相談・通報される。

市町村虐待防止センターで通報を受理、通報関係書類を作成し、虐待対応主管課に報告する。



〈初動期の対応〉

主管課内コアメンバー会議にて対応方針の協議をし、事実確認を行うことになる。初動期段階の事実確認を行うために、短期入所中に庁内関係部署に所得状況及び主治医へAの症状の確認・家族親族関係について情報を集めることとなった。市町村担当課の職員が相談支援専門員とともにAから事情を聞き、今までの経過について確認することとなった。養護者であるBやCには、虐待対応主管課係長等が役割分担をして事情を聞くこととなる。またかかりつけの精神科病院の医師に相談、入院治療が必要な状態かももう一度確認してみることになった。

Bと面接、BからAへの障害の理解がなく、Aに暴力をふるうことが「虐待行為」に当たることを説明し理解を求めると、Bは了解してくれ、「身体的虐待」と判断した。

〈対応支援の実施〉

関係機関によるケース会議の結果、Aへの精神科治療を継続すること、Bの介護負担の軽減を図ること、Cのうつ病への治療や支援をしていくこと、が方針として話し合われた。Aが在宅で精神科治療を継続し、短期入所のロングショートステイを利用してBやCと分離すること、Cへの支援を開始することとなった。まずは、相談支援専門員が短期入所の利用申請を行った。

また、Cには保健所の保健師及び精神保健福祉士が関わり、日中の居場所を確保できるように支援を行うこととなる。民生委員や近所に住む親戚の見守りと障害福祉サービスを利用しながら3人の生活を見守ることとした。

〈モニタリング〉

Aは短期入所のロングショートステイを利用、BやCと一時離れて過ごしている。担当者がAを訪問して状態を確認する。在宅のBとCの様子を6ヶ月間民生委員や親戚で見守る。Aの状態は統合失調感情障害の感情の波が大きくあらわれたときに、受診につなげて、症状を安定させるように支援している。

〈終結〉

Cも日中作業所に通所できるようになったので、BとCの関係も改善した。Aはその後グループホームに入居し、症状も次第に安定し、夜間よく眠れるようになった。虐待対応としては終結であるが、Cへの支援はその後も保健センター及び保健所が関わり、その後Cが引きこもりから、アルバイトをするようになった。

〈この事案の考察〉

Aに対する治療と同時に養護者であるCへの治療も同時に進める、養護者支援が必要である。虐待を受けているAの生活場所を変更し、BとCが安定するように支援し、虐待のリスクが解消したか検証していくことが必要である。

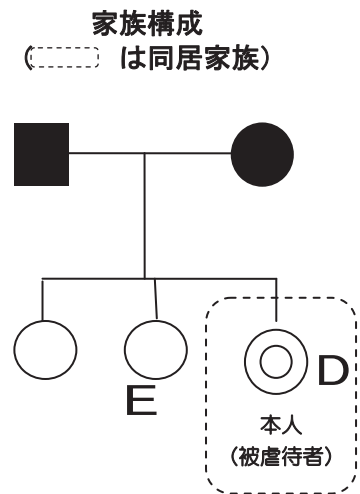


- ① 本人への治療と精神症状の安定
- ② 分離保護の検討 状況により保護先を検討します。
- ③ 職種連携による支援体制
- ④ 夫の介護疲れの軽減と息子への医療と就労の支援 = 養護者支援の視点を重視する
養護者支援の視点から夫の介護負担を減らすために、本人に福祉サービス利用をすすめます。専門の精神科医や保健所と連携し、本人の治療へ向けての方針を立てる必要があります。引きこもっている息子へうつの治療や就労支援をしていきます。

姉による虐待事例

被虐待者（本人）		虐待者	
年齢	50歳（D）	年齢	52歳（E）
性別	女性	性別	女性
障害支援区分	区分5	職業	無職
		続柄	次姉
障害種別	身体障害2級知的（手帳A2）	備考	隣町在住 本人を介護

虐待内容	放棄・放置、経済的虐待
対応機関・関係者	市町村虐待対応主管課 保健センター保健師 相談支援事業所



事例の概要と通報（届出）までの経緯

Dは現在一人暮らし。両親は数年前に死亡、姉が2人。長姉は県外、次姉Eは隣町に住んでおり、本人の介護を担っている。Dは筋力低下及び、重度の知的障害のため日常生活全般において支援が必要な状態であり、Eが自宅とD宅を朝夕の2回行き来し、介護している。

町の障害者相談支援員より、EがDの障害年金を私用に使っている、またDに必要なサービスを受け入れず、介護も不十分であると市町村窓口に相談・通報があった。

〈相談・通報の受理〉

相談支援専門員より、EはDに「食事を十分に与えていない、放置による虐待がある」また「Dの年金を私用に使っていることから経済的虐待であると思われる」と相談・通報があった。

市町村虐待防止センターで通報を受理、通報関係書類を作成し、虐待対応主管課に報告する。

〈初動期の対応〉

主管課内でコアメンバー会議を開催し、事実確認をすることにした。初動期段階の事実確認として、庁内関係部署に所得状況及び主治医へDの症状の確認・家族親族関係について情報を集めることとなった。市町村担当課は「食事を十分に与えていない、放置による虐待がある」と思われるので、訪問してDの健康状態を確認することにした。Dの安全の確認方法、関係機関等への確認事項整理、担当者決定等を行った。

会議後すぐに、相談支援事業所と共に市町村担当者が自宅を訪問、事実確認を行う。その際、相談支援専門員に同席してもらい、Dの状況・家族関係等について詳細な情報を得た。

Dは自宅離れに布団を敷いて座っている。重度の知的障害のため、Dに意思確認は困難である。介護に訪れたEと面接して介護の状況を聞き取る。Dの排便は10日に1回程度、これより増えると介助が大変とEは話している。Dの健康状態について保健師と観察したところ、栄養状態が悪く、脱水症状もあり「放棄・放置による虐待」と判断、緊急性があると判断し病院受診を行った。その結果、



入院となる。

またDの年金が振込まれる通帳を確認したところ、Eによって年金がEの二人の子供の学費に使われていることがわかったので「経済的虐待」と判断した。

〈対応支援の実施〉

虐待対応主管課・保健センター・相談支援事業所でコアメンバー会議を行い、今後の支援について協議し役割分担を決めた。

Dへの支援については、保健センターの保健師・相談支援専門員が担当し健康状態などを把握しながらDの住居を選択する、Eへの対応は市町村担当部局が担当となり養護者の気持ちに寄り添う。

何回かの家族面接及び会議の結果、Dの年金の管理を第三者に任せることを決め、市町村長申立てで成年後見制度の利用申請を行った。

〈モニタリング〉

入院中に保健センターの保健師と相談支援専門員がDを見舞い、状態を確認する。退院後の住居を検討していく。在宅でサービスを使いながらDが自宅で生活できないか検討する。養護者のEには市町村担当部局がこれまでの介護の苦労をねぎらい、Dの今後のことをいっしょに考えてもらえるように支援する。

〈終結〉

その後成年後見人が選任され、入院中にEや長姉にも連絡をとり、退院後はDが在宅でヘルパーから支援を受け、自宅で生活、Eも安心して支援者に介護をまかせられるようになったので終結となる。

〈この事案の考察〉

被虐待者へは保健センターの保健師と相談支援専門員が担当し、養護者への対応は市町村担当部局が担当となりそれぞれ役割分担して対応することが大事。住居については施設入所だけでなく、在宅支援サービスを利用して自宅で暮らせないか、検討することも大切である。

POINT

① 組織的判断

- ・ 相談受付後、虐待の疑いがあるかどうかについて、相談を受け付けた担当者一人で判断せず、組織として判断します。
- ・ 市町村担当窓口が相談・通報を受けた時には、虐待の疑いがあると判断した場合、緊急性が高い低いに関係なく、必ず、速やかに市町村（虐待対応主管課）に報告します。

② コアメンバー会議とは

虐待の有無と緊急性の判断を行い、その判断に基づいて当面の支援方針（支援内容と役割分担）を決定するための市町村と関係機関等との話し合いの場です。

しかし、会議といっても、形式に捉われる必要はありません。あくまでも、上記の目的を実施するためにコアメンバーである市町村と関係機関等が、チームとして検討するための話し合いの場を設けることが重要です。

③ 緊急性の判断と事実確認

虐待相談を受け付けた市町村が第一に行うべきことは、虐待のおそれのある障害者の安全確認を行い、「生命又は身体に重大な危険が生じているおそれがあるかないか」を見極めることです。これを「緊急性の判断」と言い、コアメンバー会議で決定します。

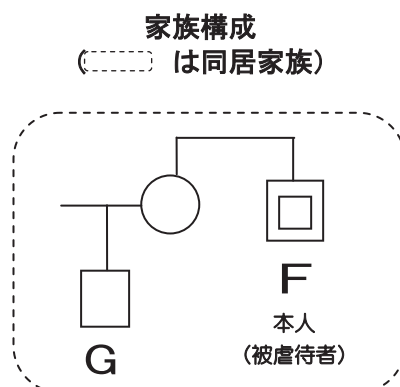
この「緊急性の判断」を行うためには根拠材料となるものが必要になるため、そのための情報を収集することを「事実確認」と言います。

養護者の養護の苦労をねぎらい、信頼関係を築き、本人の支援のために協力してもらえるようにしていきます。

甥に暴行を受け貯金を搾取された虐待事例

被虐待者（本人）		虐待者	
年齢	65歳（F）	年齢	40歳（G）
性別	男性	性別	男性
障害支援区分	区分1	職業	無職
障害種別	身体障害1級 聴覚障害	備考	統合失調症 虐待者Gの母 は現在寝たきり

虐待内容	身体的虐待・経済的虐待
対応機関・関係者	市町村虐待対応主管課 相談支援専門員 身体障害者相談員（近隣住民）



事例の概要と通報（届出）までの経緯

Fは寝たきりの姉と、その息子である甥Gと3人暮らしであった。Gは統合失調症で定職に就いておらず、Fは寝たきりの姉とGの食事を作るなど、家事をしていた。現在Fは障害年金（1級）を受給中であるが、Gが管理をし、その年金で3人が生活をしていた。本人から近隣住民の身体障害者相談員に、Gに殴られたと連絡があった。聴覚者協会への会費1万円が必要であるとFからGに話したところ、「会費が高い」と言われ、左手、わき腹を殴られ、胸ぐらをつかまれて、前向きに転倒し右側頭部を打撲した。近隣住民が受診に付き添い診察してもらったところ、肋骨を3本骨折していた。近隣住民の身体障害者相談員から市町村担当部署に相談・通報があった。

〈相談・通報の受理〉

近隣住民の身体障害者相談員から市町村担当部署に相談・通報があり、市町村虐待防止センターで通報を受理、通報関係書類を作成し、虐待対応主管課に報告する。

〈初動期の対応〉

主管課内でコアメンバー会議を開催、事実確認をすることとなった。初動期段階の事実確認として、通報を受けた市町村担当部署はすぐに庁内関係部署に所得状況及び主治医へFの症状の確認、家族親族関係について情報収集を行った。市町村担当課は「骨折もしており、生命や身体への危険性があり、緊急性がある」と判断。年金をGが管理していることから「経済的虐待の疑い」もあるとした。Fの健康状態を訪問して確認すること、Fの身の安全の確保方法、関係機関等への確認事項整理、担当者決定等を行った。

会議後すぐに、身体障害者相談員と共に市町村担当者が自宅を訪問、事実確認を行った。その際、



身体障害者相談員が、聞き取り調査に協力した。本人の状況・家族関係等について詳細な情報を得、本人にも面接して、症状の確認、身体状況・生活状況を確認し、「身体的虐待」と判断した。通帳等の管理はGがしており、Fの自由に使えない状況であることがわかった。またFの金庫を確認したところ、預金通帳から500万円が引き出されていたことが分かったため「経済的虐待」と判断した。

〈対応支援の実施〉

虐待対応主管課・保健センター・相談支援事業所でコアメンバー会議を行い、今後の支援について協議し役割分担を決めた。

FをGから緊急に分離する必要があるため、緊急にショートステイを利用した。Gには保健センターの保健師や精神保健福祉相談員が関わり、統合失調症の治療をすすめるために精神科病院を受診した。

Fの年金が振り込まれる通帳を、GからFに渡してもらい、引き出された500万円がどうなったかGに問いただした。Gは生活費に使ったと答えている。今後少しずつFに返金していってもらう事を約束してもらう。

〈モニタリング〉

Fはその後グループホームに入所となった。Gは統合失調症の治療がすすみ、次第に状態が落ち着いてきた。寝たきりの姉に対して介護保険の在宅サービスが利用できるよう調整した。

〈終結〉

Fの他の親族とも協議のうえ、Gと寝たきりの姉は生活保護を申請した。2人での生活を支えるために、姉に対して介護保険の在宅サービスを利用、Gも精神科病院のデイケアに日中通所できるようになった。Fは現在グループホームにて、安定した暮らしをし、生活の楽しみも見つけている。

〈この事例の考察〉

緊急性の判断後、障害者の保護・分離の必要性をコアメンバー会議で決定する。あらかじめ、措置入所を行うために居室を確保することが必要。また虐待をしている養護者も支援が必要な人、として関わるのが大切である。

POINT

① 警察への通報

身体的虐待が深刻な場合、虐待事例として対応するだけでなく、暴行事件として警察に通報する判断が必要です。

② 経済的虐待

経済的虐待が疑われるケースでは、他に身体的虐待や心理的虐待も行われている可能性もあります。

特に、被虐待者の必要な介護サービスの利用が妨げられていないかどうかの検討は必須です。

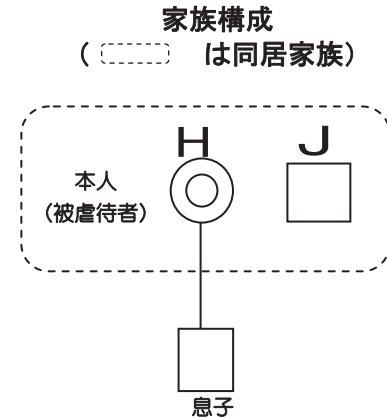
在宅事例

4

性的虐待による虐待事例

被虐待者（本人）		虐待者	
年齢	47歳（H）	年齢	50歳（J）
性別	女性	性別	男性
障害支援区分	区分4	職業	自営業
障害種別	精神障害1級 てんかん・うつ	備考	同居人

虐待内容	性的虐待
対応機関・関係者	医療機関相談員 市町村虐待対応主管課 相談支援専門員 警察 DVシェルター



事例の概要と通報（届出）までの経緯

Hは、精神科の通院治療を受けながら、母子家庭として一人息子を養育してきた。息子が独立し、単身生活となった頃から、Jが同居するようになった。2年前頃から、Jからの性行為の強要が続いていたが、次第に要求はエスカレートしはじめた。また風俗店で働くよう言われ、Jに対して恐怖心を持つようになった。これ以上一緒に居ることに耐えられなくなり、「もう家には戻れない。どこかへ逃げたい」という気持ちで、Jから逃れるために、友人宅へ一時的に避難した。しかし、友人宅にも頻回にJから連絡が入るようになったため、危険を感じ、かかりつけの医療機関を通じて市町村担当窓口にご相談した。

〈相談・通報の受理〉

Hがかかりつけの医療機関の相談員へ相談し、相談支援専門員へ相談が入った。その後相談支援専門員から市町村担当部署に相談・通報があり、市町村虐待防止センターで通報を受理、通報関係書類を作成し、虐待対応主管課に報告する。

〈初動期の対応〉

主管課内でコアメンバー会議を開催し、事実確認をすることにした。初動期段階の事実確認として、かかりつけの医療機関でHの症状の確認、庁内関係部署に所得状況、及び家族親族関係について情報を集めることとなった。かかりつけの医療機関でHに面接。Hには外傷などの被害は認められなかったが、本人からの聞き取りでは、HがJに性行為を強要され、風俗店で働くよう言われていたことが分かる。本人に強い恐怖心と不安があることから、養護者であるJによる「性的虐待」がある、緊急性



が高いと判断してHをJから保護・分離することとなった。

〈対応支援の実施〉

コアメンバー会議を開き、今後の対応支援について検討する。警察に相談、刑事事件にできるか確認するが、外傷などの被害が認められず、同居生活が続いていたことなどから、今回のことを事件にするのは困難との説明を受けた。安全確保のため、転居の手続きを進めていくことが先決との助言があった。

自宅に帰ることは危険であるが、Hの身体状況や生活状況により、いきなり単身生活は困難と判断。Jが執拗に探すことも考えられるので、DVのシェルターを利用し、心身共に調子を整えてから、地域での生活に移行することを目標とした。

〈モニタリング〉

DVのシェルターのスタッフとも連携し、Hの心身状況を把握する。体調が整ってきたところで地域の住居探しを一緒に行い、新しい生活を整えていった。

〈終結〉

通報から6ヶ月後に転居することができた。また相談支援事業所と計画相談の契約を結んだことで、月2回のペースで相談支援を受けている。Hの住んでいた家の処分について、Jへの対応が必要になるため、Hに対して代理人をつけることとした。Hの代理人からJへ退去を求め、Hの代わりに家を処分した。Hはその後Jとの接点はなく、安全に生活できている。

〈この事例の考察〉

性的虐待については他の虐待とは異なり、犯罪として警察が関与することが必要な場合もある。養護者が執拗に探すことを考えると、DVのシェルターや、母子寮の利用を検討する事例である。



① 本人の身体状況及び判断能力の見極め

② 主治医との連携

③ やむを得ない事由による措置

「やむを得ない事由による措置（やむ措置）」は、障害者本人の福祉を図るために行われるべきものであり、本人が同意しない場合であっても、適切な権限の行使として障害者虐待防止法第9条に基づき措置を行います。

しかし、障害者本人に判断能力があって、明確に分離に対して拒否している場合、やむを得ない事由による措置を適用しての分離はできません。その場合、障害者の支援を行い、粘り強く本人の理解を求めていくことが重要となります。

障害者福祉施設利用者の家族からの通報により 対応を開始した虐待対応事例

被虐待者（本人）		虐待者		対象施設	
年齢	30代（A）	職種	全支援員	種類	障害者支援施設
性別	女性				
支援区分	6	虐待内容	身体的虐待（身体拘束）		
障害種別	知的・身体				
行動障害	有（自傷、他害）	通報・届出者	被虐待者の家族		
心身状況	てんかん				

事例の概要と通報（届出）までの経緯

障害者支援施設に入居している利用者Aが、事前に説明を受けていないにもかかわらず、施設内で鍵をかけた部屋に入れられていると家族より障害者虐待対応主管課の窓口にご相談があった。

〈 相談・通報の受理等 〉

Aの家族より、市の障害者虐待対応主管課の窓口にご相談。内容から身体的虐待が行われている可能性があり、早急に対応する必要があると判断し課長及び係長に相談内容を報告し、コアメンバー会議を開催することとなった。

〈 コアメンバー会議 〉

市の障害者対応主管課の担当者は、課長・係長に相談内容を報告。早速、虐待対応主管課及び障害福祉担当課等、庁内関係部署で対応を協議する。Aは、当該障害者支援施設に入所していることを確認。当該障害者支援施設は身体拘束については基本的に行わないよう研修や個別支援計画の策定をしているか、またやむを得ず身体拘束を行う場合は三要件（切迫性、非代替性、一時性）を満たし、手続き（個別支援計画への記載、緊急性がある、本人等への説明・同意を得ている）等を行っているかどうか、他の利用者への虐待がないかの障害者虐待防止法による事実確認調査の必要性を判断した。

〈 事実確認 〉

事実確認調査の実施に向けた事前準備を行い、障害者虐待対応主管課、障害福祉担当課合同で訪問調査を行った。施設長に対して「虐待の通報があったため、事実確認の調査を行う」旨の説明をし、調査を開始する。まず、Aと面会し、健康状態を確認したのち、全身の状態を確認したところ、Aに負傷は無いものの、通報事案については、身体拘束の三要件（切迫性、非代替性、一時性）と身体拘束を行う場合の手続きを満たしていないにもかかわらず、行動障害を起こしたAを支援員が部屋に閉じこめた上、施錠していたことが分かった。管理職、一般職員へ個別に聞き取り、また支援記録等を確認したところ、他の利用者にも同様の閉じこめ施錠を行っていたが個別支援計画の記載が無く、身体拘束の三要件を満たしていないことを確認し、後日連絡する旨伝え帰庁する。



〈 事実確認後の対応 〉

帰庁後、事実確認で得られた事実を基に障害者虐待対応課が主となり、障害福祉担当課等、コアメンバー会議を開催する。調査結果とAの身体的虐待（身体拘束）を行った旨を施設が認めたため虐待の事実があったと認定し、改善指導の内容について議論を行った。

なお、障害者虐待の事実が認められたため、県への報告を行った。県は市からの報告を受け、社会福祉法、障害者総合支援法による権限の行使を行い、市と連携して改善指導に向けた取り組みを行うこととした。

〈 施設指導等 〉

市は施設に対し、調査結果を踏まえて第三者的な立場の有識者等を含めた検証委員会の検証を踏まえ再発防止の取組み実施を指導、文書にて改善指導内容を提示、改善計画書の提出を求めた。

施設においては、支援者への身体拘束にあたる事の注意と指導、職員全体への行動障害支援の対応研修実施など障害者虐待に対する職員の認識を高める等の再発防止と運営改善に向けた取組みの計画書が提出された。

〈 モニタリング 〉

障害者虐待対応主管課、障害福祉担当課職員が当該障害者支援施設を訪問し、再発防止策に関し現地調査を行い、第三者委員会で取組指導や再発防止研修を実施するなど職員の資質向上を図るなどいくつかの取組みが行われている事を確認した。また、監査時に支援内容等の確認を行い、経過を観察。現在のところは改善計画に基づき、適切に改善を図っていると認められる。

〈 この事案の考察 〉

この虐待事案は施設に新しい支援方法等の知識習得、研修の適切な実施ができていない点にある。行動障害を有する利用者への支援知識や技術のスキル向上をさせる取組みができていないことから発生した事案と考えられる。

POINT

① 事実確認の事前準備

事実確認前に得ることができる情報は収集し、整理した上で、事実確認が効果的に実施できるよう準備しておく必要があります。しかし、準備に時間をかけ過ぎ、時期を逸してしまうことのないようにすることが必要です。

② 事実確認に出向く際の事前連絡又は文書通知

実地指導であれば、あらかじめ文書により当該障害者福祉施設等に通知しますが、緊急性が高い場合はもちろん、虐待が行われていて施設等の姿勢が悪質な場合、要請から実際の訪問までに時間が空くことで記録の改ざん等の証拠隠ぺいが行われるのを防ぐため、前日や当日など、直前に連絡を行うこともあります。

また、事前の情報収集・整理等により、緊急性や悪質性が低いと判断される場合などは、文書により事前通知を行い、その後訪問調査等を行う場合もあります。

しかし、調査を拒否したり、調査を受け入れても非協力的な態度等の場合は、権限に基づく立入調査を実施し、根拠条文を明示するなどして、通告を行って事実確認を行うこととなります。

障害者の安全の確保と事実確認の目的を勘案し、より効果的な方法を選択することを前提に、調査方法の決定と連絡・通知等を行います。

施設職員からの通報による
生活介護における虐待対応事例

被虐待者（本人）		虐待者		対象施設	
年齢	50代（B）	職種	一部の支援員	種類	生活介護施設
性別	男性				
支援区分	4				
障害種別	知的・身体				
行動障害	無	虐待内容	ネグレクト、身体的虐待（暴行、身体拘束）		
心身状況	両下肢障害	通報・届出者	対象施設の職員		

事例の概要と通報（届出）までの経緯

障害者虐待対応主管課窓口で「生活介護施設の利用者 B は両下肢機能障害があり、これまでに転倒による脱臼を何度かしている。数年前に補装具として車椅子を申請、その後、移動時は車椅子を使用している。しかし現在、車椅子の前輪が外れかかり、タイヤの空気圧も少ないので B が修理をして欲しいと言っているにもかかわらず、一部職員が B に車椅子に頼らず自力で歩けるように促すりハビリに良いと判断し使用させ続けている」と生活介護施設の他の職員より内部通報があった。

〈 相談・通報の受理等 〉

通報を受けた市の障害者虐待対応主管課の窓口は障害福祉担当課にも報告を行った。内容から虐待が疑われている状況であり対応する必要があると判断し、課長及び係長に相談内容を報告し、コアメンバー会議を開催することとなった。

〈 コアメンバー会議 〉

市は県にも報告。県は報告内容について再確認をする必要があると判断し、車椅子や歩行訓練については専門家を含めた第三者委員会議での検証を行った。また他の利用者にも虐待がないかを確認するため障害者虐待防止法による事実確認の調査に入ることにした。

〈 事実確認 〉

事実確認監査は障害者虐待対応主管課及び障害福祉担当課の職員により実施した。

当該施設の管理者に対して「虐待の通報があったため、事実確認の調査を行う」旨の説明を行い、通報者が知られないように全職員を対象に個別に個室にて調査を行った。報告のあった事案については放棄・放置が疑われ、また医師や専門家の指示等を受けずに歩行訓練等を行っていたことを確認した。

他の虐待がないかを調査したところ、前理事長が行動障害を起こした複数の利用者に対し、頬を叩いたことが確認された。また、その行動障害を起こした際の対応記録、制止方法等の個別支援計画への記載、本人、家族等への説明や同意がなかった。



〈 事実確認後の対応 〉

帰庁後、コアメンバー会議を開催した。リハビリについては医師や専門家の指示等を受けずに歩行訓練等を行っていた事と放棄・放置の確認を行い虐待と認定。また前理事長が頬を叩いた行為については、行動障害を起こした利用者への対応方法、支援記録への記載、制止方法等の個別支援計画への記載、本人、家族への説明や同意、緊急性等の要件を満たしていないことも確認し身体的虐待の認定をするに至った。また、改善指導の内容について検討を行った。なお、前理事長は調査中に退職した。

〈 施設指導等 〉

市は施設に対し、監査結果を踏まえ、歩行訓練等については専門的な知識を有する者を含めたケース会議等の開催を行うこと。行動障害を起こした際の対応として身体拘束については基本的に行わないよう研修や個別支援計画の策定をすること。また身体拘束は行わないのが基本であるが、正当な理由があり、やむを得ず身体拘束を行う場合は三要件（切迫性、非代替性、一時性）を満たし、手続き（個別支援計画への記載、緊急性がある、本人等への説明・同意を得ている）等を満たすよう文書にて改善指導内容を提示し、改善計画書の提出を求めた。また、前理事長が虐待に関わっていたため法人に対して理事会及び評議員会の刷新と法人全体での障害者虐待、行動障害支援への対応に関する知識を高める研修等の取組みを指示し、改善計画書の提出を求めた。

〈 モニタリング 〉

2ヶ月毎に市職員が第三者委員会の指示を確認し、支援の質向上や利用者へのサービス提供について必要な助言を行った。また、施設より改善状況の報告を求めると共に、身体拘束について、確認事項及び支援方法の記録等を定めた。履行状況について監査時に改善計画の確認等を行ったところ、実施されているが更に経過を観察中である。通報者については調査時に全職員を対象に個別に個室で聞き取りをする等の配慮を行ったため、その後も施設では誰が通報をしたのか、また施設側も通報者を捜すような事はせず退職にならずに済んだ。

〈 この事案の考察 〉

通報内容が専門的な知識を要するものであり、専門的知識がない市町村では判断するのが困難な事案。また調査を通して前理事長の身体的虐待の発見につながった。市町村としては法人全体での障害者虐待、障害者支援への改善取組みの対応ができたと考えられる。

この事案については調査する市町村が通報者を知られないよう、また退職に追い込まれないように保護する公益通報者保護法の周知徹底と、調査時の配慮などの重要性を感じさせる事案である。



① モニタリング

文書により改善を指導し、改善計画書の作成・提出を求めるが、その後そのことが履行されているかを行政の責任として、実地指導を含めモニタリングしていく必要があります。そこで、問題が解決していなければ、再度改善計画書を再作成、再提出させることもあります。

② 虐待の有無の判断

虐待の有無の判断は、基本的に「いつ」「どこで」「誰が」「誰から」「何をされたのか」を事実確認の結果に基づきできる限り特定することが必要です。

虐待を受けている障害者は1人とは限らず、また、虐待をしている障害者福祉施設従事者等も1人とは限りません。そのため、事実確認において、他の被虐待者や虐待者が認められた場合は、同様に虐待対応を行う必要があります。

法人の第三者委員から当該施設職員の虐待通報事例

被虐待者（本人）		虐待者		対象施設	
年齢	30代（C）	年齢	35歳（D）	種類	指定生活介護・ 就労継続支援B型
性別	女性	性別	男性		
支援区分	非該当	職種	作業指導員		
障害種別	知的	勤務年数	7年		
行動障害	無	虐待内容	心理的虐待（暴言）		
心身状況	てんかん	通報・届出者	対象施設の職員		

事例の概要と通報（届出）までの経緯

利用者Cは支援学校卒業後、作業所に通所していたが、5年前に現在通所の就労継続支援B型に通所し始めた。作業意欲もあり概ね集中して作業に取り組んでいた。しかし、現在通所の施設は工賃倍増をすべく様々な会社から作業を請負、細やかな作業も多く、日々ノルマや納期に追われている。今年春にCから施設管理者が次のような相談を受けた。「作業指導員Dから通所し始めた頃から現在に至るまで長期間（概ね5年間）にわたり「作業が遅い」「作業が雑だ」等の暴言を受け、心理的に傷ついている」とのこと。施設管理者はこれを法人の第三者委員へ報告した。報告を受けた第三者委員がDから聞き取り等の調査をした結果、虐待と思われる発言等があり事業所所在地の市町村へ通報した。

〈 相談・通報の受理等 〉

通報を受けた市の障害者虐待対応主管課の窓口は障害福祉担当課にも報告を行った。内容から虐待が疑われる状況であり対応する必要があると判断し、課長及び係長に相談内容を報告し、コアメンバー会議を開催することとなった。

〈 コアメンバー会議 〉

通報を受けた障害者虐待担当係はコアメンバー会議を、障害者虐待対応主管課、障害福祉担当課、相談支援専門者、就労支援部会委員を招集し開催する。会議で自立支援協議会就労支援部会の委員は当該施設は工賃倍増に向けて一生懸命に取り組みをし、熱心な指導を行っていると感じていた。そしてCのサービス利用計画を担当する相談支援専門員は当該就労継続支援B型のサービス利用計画を作成しているが、モニタリングの際に働く環境について確認する必要があるのではないかと感じた。これらの事から、事実確認調査を行うこととし、当該施設に対して調査の文書を送付した。

〈 事実確認 〉

障害者虐待対応主管課、障害福祉係が事実確認のために施設を訪問する。施設に対して通報内容を報告し、障害者総合支援法による施設への立入検査を行うこととした。通報受理時にDは既に退職していたが、利用者全員、全職員から個別に聞き取りを行った。Dの作業班はノルマや納期を気にして、利用者の作業能率や作業道具等の考慮をせず暴言で作業を進める時があった。同じ班の他の利用者からもDから怒鳴られたことを確認した。他の作業班の利用者や職員からは暴言等の虐待は無かった。



C から相談を受け施設管理者が第三者委員会に報告をするのに文書作成に手間取り、また第三者委員会を開催するに各委員の日程調整や作業指導員が当初に暴言を否定する等、調査にも時間がかかり市町村に通報するまで3ヶ月もかかっていた。

〈 事実確認後の対応 〉

帰庁後、事実確認調査を行った参加者に加えて、障害福祉担当課課長、相談支援専門者が加わり、コアミーティング会議を開催する。Dは既に退職をしている状況であるが、先に法人の第三者委員によるDからの聞き取り内容と、全利用者、全職員から個別に聞き取り調査等の結果、Dはノルマや納期をいつも気にして利用者の作業能率や道具等を考慮せず、暴言で作業を進める等の心理的虐待があったと認定した。施設に対し利用者の能力にあった作業内容や作業場所、道具の開発など適切な作業支援が行える様、改善計画の提出を指導した。

〈 施設指導等 〉

当該障害者福祉施設に対して改善計画の提出を要請するとともに、C に対して、本人の能力にあった作業内容や道具の準備、作業ペース等の調整を早急に行う様に指導した。加えて、当該施設でCにあった作業内容や場所の確保、道具の開発など適切な作業支援が行えていないことを判断し、ケース会議の開催や個別支援計画の検討を指導し、改善計画の提出を依頼した。

〈 モニタリング 〉

C については、本人の能力にあった作業やペースが決まり、他の利用者にもケース会議や個別支援計画の検討が成されている。また法人全体としてサービス管理責任者の資質向上、作業環境の改善、作業内容の変更、職員研修等を含めた改善計画が提出され現在は経過観察中である。

〈 この事案の考察 〉

法人の対応面で第三者委員へつないだ後、市町村に通報するまでの時間が3ヶ月かかっており、正確な調査等に時間を要したと推測されるが、その3ヶ月の間、市町村に通報せずDが退職し事態が収束しており、結果として施設の中だけで事実確認を進め事態を収束させてしまった状況となっている。このことは通報義務に反することになり、法人としてもっと早く市町村に通報し、行政と連携して対応を進める必要があったと考えられる。



市町村から都道府県への報告

障害者福祉施設従事者等による障害者虐待に関する通報等を受けた場合、市町村は虐待に関する事項を県に報告しなければなりません。(法第17条)ただし、通報等で寄せられる情報には、苦情処理窓口で対応すべき内容や過失による事故等、虐待事例以外の様々なものも含まれると考えられます。そのため、県に報告する情報は、障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の事実が確認できた事例のみとします。

なお、今回のケースの様に、明らかに障害者虐待が行われているにもかかわらず、法人内部の事実確認調査などで長時間かかっていますが、事業所としては虐待事案と認められれば市町村に早急に通報する義務があります。そして市町村と県、法人が連携・協力のもと対応することも必要となります。また、場合によっては相談支援事業者にも障害者の作業能力等についての検討を協力依頼することも求められるため、市町村は協力を普段から得て、障害者虐待の対応がスムーズに行われるよう対応について検討しておく必要があります。

上司の行き過ぎた指導により仕事を辞めてしまった事例

被虐待者（本人）		虐待者		対象事業所	
年齢	40代（A）	年齢	60（B）	業種	製造業
性別	男性	性別	男性	職員数	30人
支援区分	2	職種	経営者	開設年数	30年
障害種別	知的（手帳B）	勤務年数	30年		
行動障害	無	虐待内容	身体的虐待・心理的虐待		
利用サービス	居宅介護	通報・届出者	被虐待者の母から相談支援専門員への相談		

事例の概要と通報（届出）までの経緯

本人Aはハローワークからの紹介にて工場で正社員として軽作業に従事。母親がAの身体に痣ができていたことを発見し、相談支援専門員に相談。相談支援専門員から市町村担当課へ身体的虐待についての通報が入った。Aは、その時のことを「上司Bに殴られ、転んだときに負傷した」と主張した。一方Bは「度重なるミスに対して怒り、置いてあった箱を蹴った際、Aがそれをよけて転び、目の横を切ったため処置をした」と主張し、双方の言い分は違っていた。

〈 相談・通報の受理等 〉

Aの家族より、相談支援専門員を介して通報（相談）。Bによる身体的虐待と心理的虐待の恐れがあるとして緊急性の判断を検討。

〈 コアメンバー会議 〉

市の障害者対応主管課の担当者は課長・係長に相談内容を報告。早速、虐待対応主管課及び障害福祉担当課等、庁内関係部署で使用者による虐待事例として対応を協議する。まずAに、当該事業所に障害者として働いているか、使用者による障害者虐待として対応して良いかを確認した。Aより事業所に障害者である旨を伝えていることを確認し事実確認調査を実施することとなる。

〈 事実確認 〉

事実確認調査の実施に向けた事前準備を行い、障害者虐待対応主管課、障害福祉担当課合同で訪問調査を行った。Bに対して「虐待の通報があったため、事実確認の調査を行う」旨の説明をし、調査協力を得て開始する。まず、Aと面会し、健康状態を確認した後、全身の状態を確認したところ、Aの身体に内出血による痣があることを確認する。ただ怪我の状態は殴られたり、蹴られたものではなく何かにぶつけてできた傷に思われた。Aは「Bに殴られ、転んだときに負傷した」と言うも証言に一貫性がなかった。その後、通報事案についてBより聞き取りを行った。Bは「Aは障害者であるので日常の世話を心掛けていた。しかし、度重なるミスに対して怒り、側に置いてあった箱を蹴った際、Aがそれをよけて転び、目の横を切ったため処置した」と主張。双方の言い分は違っていた。

調査内容を家族に知らせ、法により県を通じて労働局に報告すること、後日また連絡することを伝え帰庁する。

〈 事実確認後の対応 〉

事実確認での事実を基に障害者虐待対応課が主となり、コアメンバー会議を開催する。調査の結果、Aの身体的虐待についてBとA双方の言い分は違っていたが、Bの「度重なるミスに対して怒り、置いてあった箱を蹴った際、Aがそれをよけて転び、目の横を切った」の主張からAに箱が当たらなく



ても身体的虐待であり、また箱を蹴る行為が心理的虐待に当たることを議論した。市、県には事業所に対する指導権限がないため、使用者への障害のある人への接し方等について議論を行った。

なお、法の規定に基づき市は事業所所在地の県の障害者虐待対応窓口へ通知を行った。県は市からの報告を受け、法の規定に基づき事業所所在地の労働局総務部企画室へ報告を行うこととした。県と連携により、市より改善に向けての依頼を共同にて行う事とした。

〈 施設指導等 〉

市は調査結果を踏まえて B に障害者に対する認識不足と仕事に対する指導方法に問題が見られたため、第三者的な立場の障害者就業・生活支援センター等を含め再発防止の取組みとして B に「障害のある人に対する接し方、仕事に関する指導方法」等の参考資料を手渡し改善を依頼した。B においては、労働者へ障害者のある人に対する接し方と仕事に関する指導方法の研修実施など障害者に対する認識を高める等の再発防止と運営改善に向けた取組みの研修計画書が提出された。

〈 モニタリング 〉

障害者虐待対応主管課、障害福祉担当課職員が当該事業所を訪問し、再発防止策に関し再調査を行い再発防止研修を実施するなど労働者の認識改善を図るなど見られ、B も反省したが A が復職を望まなかったため退職手続きとなった。手続きについては A の母親と労働局で行い、診断書に記されている期間を病気休暇扱いとし、その後有給休暇を利用した後退職とした。

今後、市障害福祉担当課と相談支援専門員が A に係わり就労や生活上の相談、支援を充実させることで終結した。

〈 この事案の考察 〉

この虐待事案は怪我の状態が「殴られた、蹴られたもの」ではなく、何かに「ぶつけてできた傷」と現場調査で思われた。その原因となった B の「度重なるミスに対して怒り、置いてあった箱を蹴った」行為は心理的虐待に当たるし、例えば箱が A に当たらなくても、それをよけて転び負傷したことで身体的虐待に当たる。また市、県には事業所に対する指導権限がないが状況確認のため丁寧に聞き取りをし、使用者側も反省をすることがあったので、きっちりと対応が行われた。

POINT

① 企業としての障害者雇用の理念の重要性

本事例は、障害者雇用や対応の改善に向けた重要なポイントを示しています。

当事者と使用者との意見が食い違う場合には、それぞれ個室にて双方からの同時聞き取り、現状確認等の丁寧な対応が求められます。使用者が本人の世話を良くしていたという点は、二者の近い関係を感じさせますが、トラブルにおいては近い良好な係わりが転じてマイナスの事態を起こすこともあり、過剰な依存感情を本人が抱く可能性もあります。

企業として障害者雇用の在り方を考え、受入理念に関わる課題があると考えられます。

② 雇用上の指導と心理的虐待の関係

使用者や労働者が、たとえ本人の抱える障害を十分に理解していたとしても、「働くこと」の指導では「できない」事の事実が目が行き、時に「本人の今後のために」とか「本人の役割を見つめるために」などの考えに結びつき、厳しい指導となることが推測されます。「今度失敗したら退職だ」というような発言は、その裏に指導や本人のためという意図が合ったとしても、言葉の暴力（心理的虐待）に該当しますので、指導などに工夫が望まれます。

他の労働者の虐待を放置して監督義務を怠った事例

被虐待者（本人）		虐待者		対象施設	
年齢	20代（C）	年齢	30代（D）	業種	製造業
性別	男性	性別	男	職員数	15人
支援区分	未申請	職種	作業員	開設年数	20年
障害種別	知的（手帳B）	勤務年数	5年		
行動障害	無	虐待内容	ネグレクト（放棄・放置）、身体的虐待、心理的虐待		
心身状況	共同生活援助	通報・届出者	本人から市障害福祉課窓口へ相談		

事例の概要と通報（届出）までの経緯

グループホームに入居している本人 C から、「前の就労先で身体的、心理的虐待を受けていた」と市障害福祉課の相談窓口に相談があった。具体的には前の就労先の社員から侮辱する言葉を浴びせられたり、怒鳴られたり、蹴られたりなどされたとの内容である。

〈 相談・通報の受理等 〉

相談を受けた市の障害福祉課の相談窓口は障害者虐待対応主管課にも報告を行い、コアメンバー会議を開催することとなった。内容から他の労働者からの虐待を使用者が放置しているネグレクトが行われている状況ではないのか、過去の就労先のことであるが、今後の関係機関の対応等についても含め早急に対応する必要があると判断した。

〈 コアメンバー会議 〉

県は当該事業所は積極的に障害者を受け入れている事業所であるため、報告内容について状況をグループホームの管理者にも再確認する必要があると判断し、市と連携してコアメンバー会議を開催し今後の対応を検討することとなった。

〈 事実確認 〉

市の障害者虐待対応主管課の担当者は、先ず C に今後の再発防止のために事業所への調査を行い、そのために C が当該事業所に障害者として働いていたか、使用者による障害者虐待として対応して良いかを確認した。また入居しているグループホームの管理者に生活状況等の聞き取りをさせてもらっても良いかの確認を行った。C より事業所では障害者である事を伝え働いていたこと、グループホームでの聞き取りの確認と了解を得た。

まず最初に、入居しているグループホームに赴き、管理者から C の生活面などについて聞き取りを行った。本人は過去の就労先でのいじめの事を話してくれたこと、今は新たな就労先にまじめに勤務していること、グループホームでの生活も他の利用者と掃除や買い物を担当して行き共同生活を楽しく送っていることを確認した。

その後、事実確認調査の実施に向けた事前準備を行い、障害者虐待対応主管課、障害福祉課と合同で訪問調査を行った。使用者に対して「以前この事業所で働いていた障害者より虐待の相談がありましたので、事実確認の調査に協力をいただきたい」と説明し、了解を得て開始する。使用者より当該事業所は障害者を積極的に受け入れていること、虐待を行ったとされる労働者自身も精神障害が疑われること、就労先の事業主も再三にわたり虐待者を指導していたことを聞いた。知的障害者、精神障



害者との仕事の分担や指導方法について苦慮しているなどの話も聞くことができた。

〈 事実確認後の対応 〉

帰庁後、市は県に報告しコアメンバー会議を開催した。使用者も再三にわたり虐待を行ったとされる労働者Dを指導していたことからネグレクトとしての虐待認定は出来ないが、Cが入居しているグループホームの他の入居者も就労をしている事業所であるため、今後の対応のためグループホームの職員からの働きかけの継続をお願いする。具体的にはグループホームの職員から職場訪問時などを利用して、入居しているグループホーム利用者が今後も継続して就労できるよう、虐待防止について相談やアドバイス等の働きかけを続けてもらうようにした。県はネグレクト等の虐待を認定できなかったが、労働局へ報告した。

〈 施設指導等 〉

県・市は調査結果を踏まえて使用者に対し今後、他の利用者、労働者による虐待が効果的に防止できるよう次の取組みと協力をお願いした。

- ・ 障害者虐待防止法に関する知識の向上、障害に対する理解を得られるよう全労働者に研修。
- ・ 障害者へ報告や連絡、相談の際の方法等の適切な指導。
- ・ 障害者が入居するグループホーム管理者や障害者就労・生活支援センターの相談員との連携 等。

〈 モニタリング 〉

使用者とグループホーム管理者が連携し、職場訪問を定期的にも実施。再発防止に向け、グループホームでの障害者の日常生活状況や抱えている悩みについて伝え、使用者も悩みを聞いてもらうなど係わりを持ってもらう。また研修において障害者も一労働者として他の障害者に対しての虐待防止の意識を持ってもらうこと等で認識の改善を図っている。虐待に結びつく前に障害者や他の労働者からの相談に対応していくことで事業所の障害のある人に対する接し方、仕事に関する指導方法の認識を高めていくことができる可能性が見いだせた。

〈 この事案の考察 〉

本人からの相談に対応し、過去の事案であっても虐待の状態や情報を聞き取り事実確認を行うことは今後の再発防止のために重要。虐待事案には多くの課題があるが、時には教訓を教えてくれる。今も当該グループホームに入居する他の障害者が勤務していることから、今後も事業所とグループホーム等関係者が連携して継続的に対応していくことが期待される。この事案のような慢性化したいじめ、虐待がその後も他の障害者へ影響を及ぼしているとするれば、使用者の責任が大きく問われることとなる。

POINT

① 関係機関による障害者雇用への関与の大切さ

企業の障害者雇用における対応の困難さは、企業任せでは改善できません。使用者側の相談や指導のスキル向上にも関係機関は積極的な関与を心がけ、取り組んでいく必要があります。障害特性をふまえた仕事や役割の確立のためには専門的な知見が重要となりますので、例えばジョブコーチ等の活用は具体的な課題を改善し、継続的雇用を支える一つの方策として考えられます。

② 多様な人材関与によるパワー・インバランス（力の不均衡）

グループホーム等の職員が使用者に働きかけることは有効なものと思われませんが、様々な立場からのパワー・インバランスを念頭に、障害者職業センター等の職員も同行して話し合うことも重要と考えられます。

