

障害者虐待防止の取組の重要性について

令和7年度和歌山県障害者虐待防止研修

和歌山県障害福祉課

障害者の人格尊重

○障害者総合支援法第1条

障害福祉サービスの使命

この法律は、(中略)障害者及び障害児が基本的人権を享有する個人としての尊厳にふさわしい日常生活又は社会生活を営むことができるよう、必要な障害福祉サービスに係る給付、地域生活支援事業その他の支援を総合的に行い、もって障害者及び障害児の福祉の増進を図るとともに、障害の有無にかかわらず国民が相互に人格と個性を尊重し安心して暮らすことのできる地域社会の実現に寄与することを目的とする。

○障害者総合支援法第42条第3項

「指定事業者等は、障害者等の人格を尊重するとともに、(中略)障害者等のため忠実にその職務を遂行しなければならない。」

脅かされる障害者の人権 ～年々増加する障害者虐待～

養護者による障害者虐待件数

(全国の状況、厚生労働省調査)

いずれも
過去最高

相談・通報件数	8,650(R4) ➡ 9,972(R5) ➡ 11,656(R6)
虐待判断件数	2,123(R4) ➡ 2,283(R5) ➡ 2,503(R6)
被虐待者数	2,130(R4) ➡ 2,285(R5) ➡ 2,518(R6)

年々増加する障害者虐待

障害者福祉施設従事者等による障害者虐待件数

(全国の状況、厚生労働省調査)

相談・通報件数	4,104(R4) ➡ 5,618(R5) ➡ 5,870(R6)
虐待判断件数	956(R4) ➡ 1,194(R5) ➡ 1,267(R6)
被虐待者数	1,352(R4) ➡ 2,356(R5) ➡ 2,010(R6)

障害者福祉施設従事者等による障害者虐待件数内訳(R6)

虐待類型(複数回答あり)

身体的虐待51.6% 心理的虐待47.3%

性的虐待11.1% 放置・放棄8.5% 経済的虐待7.2%

事業所種別

共同生活援助31.6% 障害者支援施設19.2%

放課後等デイサービス12.4% 生活介護11.3% など

和歌山県における障害者施設等従事者による利用者虐待の例(R7)

事例1(経済的虐待)

- ・金銭管理していた入居者の金銭を管理者が搾取した。

背景

- ・施設における金銭管理方法や確認方法に問題。

金銭管理について、複数の職員でチェックする体制が整備されていなかった。

金銭管理の状況報告を入居者や家族にしていなかった。

和歌山県における障害者施設等従事者による利用者虐待の事例(R7)

事例2(心理的虐待)

- ・入居者が夜勤勤務中の職員との間でいさかいとなった時、入居者に「お前いかげんにせえよ」という発言が複数回あった。また、必要以上に子ども扱いする言動もあった。

背景

- ・虐待防止に関する研修や職員の虐待防止のセルフチェックを実施しているものの、夜勤職員を含む全職員への周知が不十分だった。

和歌山県における障害者施設等従事者による利用者虐待の事例(R6)

事例3(性的虐待・身体的虐待)

- ・入居者から、運営法人の役員から事業所内で性的虐待及び身体的虐待を受けたと相談があった。
- ・県及び市町村が調査を行ったが、虐待を認定するための証拠や根拠がないので、弁護士に相談したところ、「虐待の認定は、必ず加害者が認めなければ認定してはいけないというルールはなく、現にそろっている情報をもとに、判断していく必要がある」と助言をいただいた。

結果

- ・最終判断は、証拠となるような証言、記録等がなく、虐待認定には至らなかった。
- ・異性利用者への適切な関わり方、支援の方法について法人内で十分検討し、必要に応じた改善をするよう指導を行った。

悪用される携帯電話（他府県及び本県）

- ・利用者が排せつする様子を職員が携帯電話で撮影し、グループLINEに掲載・・・千葉県の実業所(R6)
- ・利用者の目と口を養生テープでふさぎ、その様子を携帯電話で撮影して同僚職員にLINEで送信・・・本県(R6)
- ・職員が利用者をLINEで呼び出し、車中でキス・・・本県(R5)
- ・職員が利用者にLINEで卑猥なメッセージを送信・・・本県(R5)

虐待の発生要因

○市町村職員が判断した虐待の発生要因(R6厚労省調査より)

教育・知識・介護技術等に関する問題	67.5%
倫理観や理念の欠如	60.2%
職員のストレスや感情のコントロールの問題	58.7%
人員不足や人員配置の問題及び関連する多忙さ	29.8%
虐待を助長する組織風土や職員間の関係性の悪さ	24.6%

→管理者、サービス管理責任者等にあっては、一般職員への虐待防止研修・身体拘束等適正化研修だけでなく風通しのよい職場になっているかストレスを抱える職員へのフォローが行き届いているか点検・確認してください。

虐待が発生しやすい事業所の問題点

- ① 利用者一人ひとりの特性等への理解不足
- ② 専門的知識、支援技術・スキルの不足
- ③ 管理監督者による風通しのよい職場づくりの意識欠如
- ④ 施設職員としての自覚・倫理観の欠如
- ⑤ チームワークの欠如
(意見が言い合えない、支援方針に基づかないひとりよがりの対応)
- ⑥ 支援の密室性
- ⑦ 職員の精神状態(疲弊感、無力感)
- ⑧ 不適切と「思われる」支援に対して見て見ぬふり

虐待防止対策に係る事業者の義務

①虐待防止委員会の開催

→**虐待防止委員会**を定期的に行開催し(年に1回以上)、その結果を従業員に周知徹底すること。

②虐待防止研修の実施(年に1回以上)

③虐待防止担当者(責任者)の設置

* 虐待防止委員会は後述の身体拘束適正化委員会と一体的に行開催可。

* 事業所単位でなく、法人単位での開催可(法人規模に応じて選択)。

* 委員会は管理者、サービス管理責任者等、その他の委員から構成され、利用者家族、外部の有識者を加えることが望ましい。

身体拘束の適正化に係る事業者の義務

①身体拘束適正化(検討)委員会の開催

→**身体拘束適正化委員会**を定期的に行ない(年に1回以上)、その結果を従業員に周知徹底すること。

②身体拘束等適正化指針の策定

③身体拘束等適正化研修の実施(年に1回以上)

④やむを得ず身体拘束等を行う場合、その態様及び時間、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。

* 身体拘束等とは、身体拘束及びその他利用者の行動を制限する行為。

* 身体拘束適正化委員会は前述の虐待防止委員会と一体的に行ない可。

* 事業所単位でなく、法人単位での開催可(法人規模に応じて選択)

* 委員会は管理者、サービス管理責任者等、その他の委員から構成され、医療職(医師・看護師等)、外部の有識者を加えることが望ましい。

そもそも、身体拘束は原則禁止

＜緊急やむを得ない場合のみ可＞※以下のすべてを満たすこと

- ①**切迫性**: 利用者本人又は他の利用者の生命、身体、権利が危険にさらされる可能性が高い。
- ②**非代替性**: 身体拘束等を行う以外に代替する方法がない。
- ③**一時性**: 身体拘束等が一時的であること。

＜やむを得ず、身体拘束を行う場合に必要な手続き＞

- ①組織による決定と個別支援計画への記載
- ②本人及び家族への十分な説明(了承)
- ③必要な事項の記録(態様、時間、利用者の心身の状況、理由等)

減算があるから虐待防止委員会・身体拘束適正化委員会・研修を開催

ではなく...

障害者の人権・人格を守るという能動的な意識をもって委員会・研修を開催

各事業所に最低1冊は

「障害者福祉施設等における障害者虐待の防止と対応の手引き」
を備えてください。

改訂の都度、県から送付していますが、
厚生労働省のホームページからもダウンロードできます。
(最新のものは令和6年7月改訂版)

あなたの事業所は、人材育成に力を入れていますか？

管理者・サービス管理責任者(児発管)



いずれは退職



後継者として育てる



背中を見ながら成長

支援の中核となる中堅職員(若手職員のロールモデル)



後継者として育てる



背中を見ながら成長

若手職員・新規採用職員

あなたの事業所は、外に開かれていますか？

1 家族・保護者に開かれていますか？（見学会や交流行事など）

2 地域に開かれていますか？（地域住民も参加しての行事、見学会など）

3 第三者に開かれていますか？

評議員、監事や第三者委員に見学や評価してもらう機会を設けているか

他法人事業所からの見学の受け入れ、他法人事業所の見学など実施しているか

演習の意義

職員は、自分が属する法人の文化・支援方法を基準に考えがち



同じ班になった縁を大切に

演習(事例研究)を通じて、他法人の職員の考え方を知り、議論を深める



自身の事業所に成果を持ち帰り、職員全体のレベルアップを図る