

令和5年度 和歌山県障害者虐待防止・権利擁護研修プログラム
【人権擁護推進員・設置者及び管理者コース】

【講義2】

障害者虐待防止

～人権をまもる仕組みづくり～

一般社団法人 和歌山県社会福祉士会 南 紀子

研修の目的と内容

- 本研修は虐待を防止することを目的とした研修です
- 虐待を防止するために必要な価値や仕組みを考えます
- 虐待防止につながる取り組みを考えます

講義の流れ

- I 人権を考える
- II 虐待を防止するための体制について
- III 支援の質の向上を目指して

I 人権を考える

はじめに 障害者虐待の背景と経緯

▷障害者・こども・高齢者などの虐待は今も後を絶たない。

- ・あまり問題とされていなかっただけで、障害者施設での体罰は以前から繰り返されていた
- ・以前は親から子、クラスや部活では教師から生徒の体罰が常態化
- ・問題にされるようになったのは1990年代後半ごろから
- ・今でも当時の「成功体験」をそのまま続けている、当時のスタイル以外の関わりをしようとしなない現状がある
- ・障害者の人権や必要な知識、支援スキルを学ぶことなく場当たりの的に力で抑圧しようとする職員もいる

権利に関する様々な法律

国際的な流れ

世界人権宣言（1948）

知的障害者の権利宣言（1971）

障害者の権利宣言（1975）

国際障害者年（1981）

障害者に関する世界行動計画（1982）

障害者の権利に関する条約（2006）

日本の流れ

障害者自立支援法（2006）

障害者基本法改正（2011）

障害者虐待防止法（2012）

障害者総合支援法（2013）

障害者の権利に関する条約に批准（2014）

障害者差別解消法施行（2016）

基本的人権の尊重

○日本国憲法 3つの柱

国民主権

平和主義

基本的人権の尊重

第13条

「すべて国民は、個人として尊重される」

→ 侵すことのできない永久の権利

憲法が国民に保障する自由と権利を保持する

ために、不断の努力をしなければならない

私たちの働き・使命

- 社会福祉法 第3条第1項 (福祉サービスの基本的理念)

福祉サービスは、個人の尊厳の保持を旨とし、その内容は、福祉サービスの利用者が心身ともに健やかに育成され、又はその有する能力に応じ自立した日常生活を営むことができるように支援するものとして、良質かつ適切なものでなければならない。

- 障害者総合支援法：理念

「全ての国民が、障害の有無にかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊敬されるものである」

私たちの働き・使命

●日本ソーシャルワーカー協会 倫理綱領

「われわれソーシャルワーカーは、平和擁護、個人の尊厳、民主主義という人類普遍の理念にのっとり、福祉専門の知識、技術と価値観により、社会福祉の向上とクライアントの自己実現を目指す専門職である」 (前文)

● 日本知的障害者福祉協会 倫理綱領 (抜粋)

- 1、生命の尊厳 一人ひとりがかげがえのない存在として大切にします
- 2、個人の尊厳 一人の人間としての個性、主体性、可能性を尊びます
- 3、人権の擁護 いかなる差別、虐待、人権侵害も許さず、人としての権利を養護します
- 4、社会への参加 年齢、障害の状態などにかかわらず、社会を構成する一員として市民生活が送れるように支援します
- 5、専門的な支援 私たちは、自らの専門的役割と使命を自覚し、絶えず研鑽を重ね、知的障害のある人たちの一人ひとりが豊かな生活を実感し、充実した人生が送れるように支援し続けます

● サービス提供の基本

「意思決定の支援」

- 社会参加
- 選択と決定
- 表出コミュニケーション

障害福祉事業所として、
サービスの質を上げていく
ことが虐待防止につながる

「合理的配慮」

- 障害特性の理解と支援 アセスメント
- 障害特性に応じた「人」も含めた環境の提供

クライアント
の声を聴く

意思決定支援

「自ら意思を決定することに困難を抱える障害者が、日常生活や社会生活に関して自らの意思が反映された生活を送ることができるように、可能な限り本人が自ら意思決定できるように支援し、本人の意思の確認や意志及び選好を推定し、支援を尽くしても本人の意志及び選好の推定が困難な場合には、最後の手段として本人の最善の利益を検討するために事業者の職員が行う支援の行為及び仕組み」

「意思決定支援ガイドライン」

私たちの働き・使命

- 尊厳や権利を具現化する取り組み
- 人権が全ての人に保障されているという意識を持ちながら支援にあたる
- 「気づき」を大切にしていくことで人権意識を高めていく
- 人権意識がなければすぐに虐待に至る
- 人権が保障できているかという観点でより良い援助支援・関わりを考える
- 意思決定支援

☆ 実例から人権を考える

① 2022年 報道

A社会福祉法人 グループホーム

知的障害のある入居者が結婚や同居を望んだ際、法人は入居者に対して不妊治療を受けることを求めた

②2018年 報道

就労移行支援事業所

知的障害のある女性が調理の仕事についていたが、所長である男性に胸を触られる、仕事の時間内にホテルでわいせつな行為を受けるなどの被害を受けた
日ごろから調理に関して「へたくそ」と怒鳴られたり、強く手を引っ張られることがあり、わいせつな行為をされても「怖くて断れなかった」と説明

性的虐待が潜在化される理由

- ・ 人の少ない時間や場所
- ・ 被害者意識が持てない
- ・ 口止めや脅し等、声をあげられない
- ・ 心理的虐待や身体虐待を伴う場合が多い

Ⅱ 虐待を防止するための体制について

【虐待を防止するための体制】

- (1) 運営責任者の責務
- (2) 運営規定への明示
- (3) 事業所としての体制整備
- (4) 虐待防止委員会の役割
- (5) 全職員への周知徹底
- (6) 早期発見と通報
- (7) 虐待防止のための取り組みについて
- (8) 人権意識、知識や技術向上のための研修

「虐待を防止するための手引き」参考

運営責任者の責務

- ・ 明確な組織としての「理念」「ミッション」を示す
- ・ 「理念」と「使命」に基づく長・中期計画の策定
- ・ 組織的運営
- ・ 理念を実現する支援の力を高める、人材育成

運営責任者の責務

確認事項

【義務化されたもの】

1. 従事者への研修実施
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
3. 虐待の防止などのための責任者の設置
4. 身体拘束適正化委員会の設置

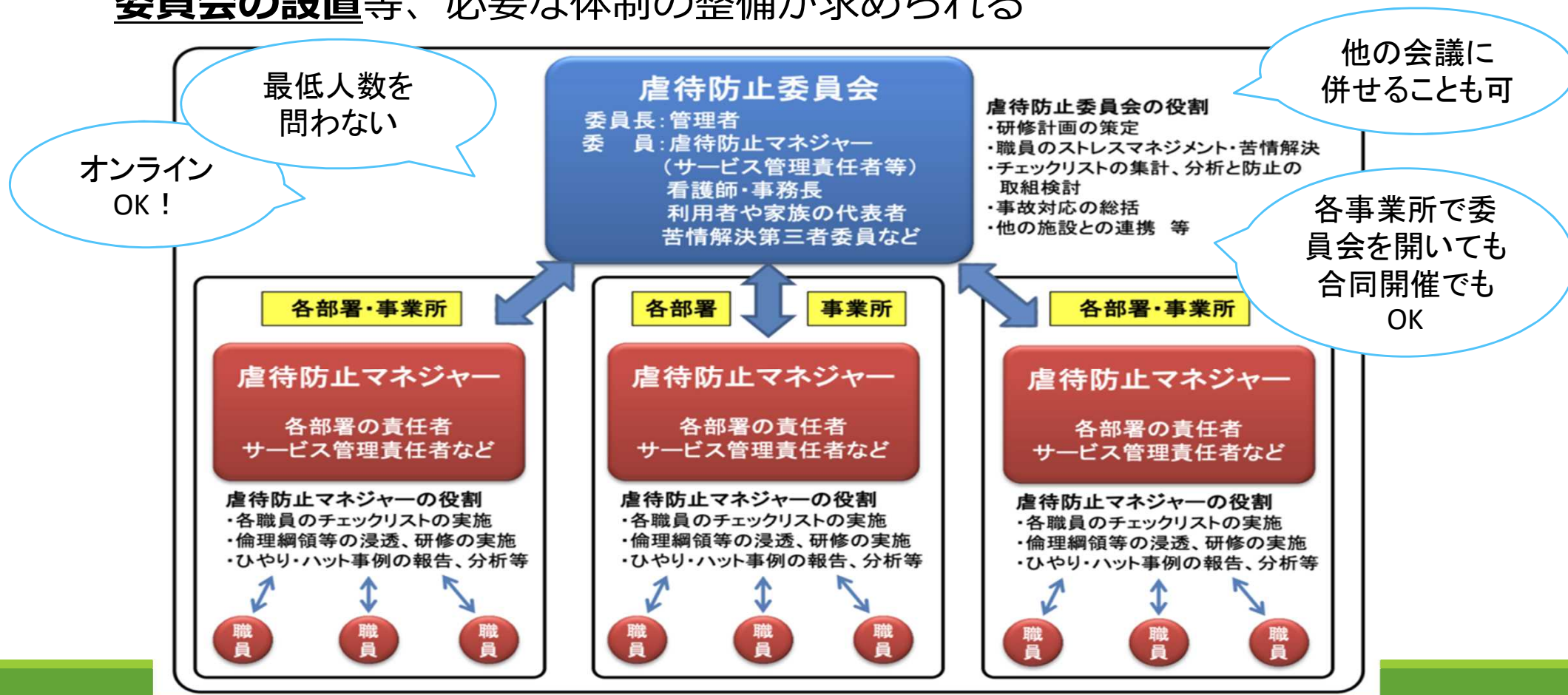
運営規定への明示

（「障害者福祉施設における障害者虐待の防止と手引き」より）

「指定障害福祉サービス及び指定障害者支援施設などの一般原則として、利用者の人権の擁護、虐待の防止等のため、責任者を設置する等必要な体制の整備を行い、その従事者に対し研修を実施するなどの措置を講じるよう努めなければならないことを定めています。これは、**運営規定において、虐待防止のための措置に関する事項を定めておかなければならないこと**としているものです」


事業所としての体制整備

- ・ 運営規定で定めた「虐待を防止するための措置」として、**虐待防止委員会の設置等**、必要な体制の整備が求められる



虐待防止委員会の役割

- ① 虐待防止のための計画づくり
- ② 虐待防止のチェックとモニタリング
- ③ 虐待（不適切な対応事例）発生後の検証と再発防止策の検討

 これらのことを踏まえ、どのような内容にするか検討

☆ 開催頻度は年に1回以上必要

(参考) 小規模事業所の体制整備については⇒「障害者福祉施設における障害者虐待の防止と手引き」に記載

① 虐待防止のための計画づくり

計画内容の例

- 虐待防止の研修
- 虐待が起こりやすい職場環境の確認、改善
- ストレス要因が高い労働条件の確認と見直し
- マニュアルやチェックリストの作成と実施
- 掲示物などツールの作成と掲示など

②虐待防止のチェックとモニタリング

チェックとモニタリングの例

- 利用者の活動プログラムや生活環境、就労環境の確認と見直し
- 記録からの検討
- 虐待が起こりやすい職場環境の確認と改善
- 現場で抱えている課題や問題の共有と確認
- 発生した事故や不適切な対応、苦情、相談内容の報告
- 身体拘束適正化の検討
- 支援計画への適切な記載の確認
- チェックリストの活用

③虐待（不適切な対応事例）発生後の検証と再発防止策の検討

虐待やその疑いが生じた場合、行政の事実確認を踏まえて障害者福祉施設等としても事実を検証の上、再発防止策を検討し、実行に移していく。

- ・ 緊急虐待防止委員会開催
- ・ 行政への報告
- ・ 再発防止策に向けた確認
- ・ 適切な支援を行うための検討

すべての職員との共有、周知徹底

- 体制の周知、共有
- 日頃の支援の振り返りから虐待の芽を摘む
- 「倫理綱領」「行動指針」「虐待防止マニュアル」
- 権利侵害防止の掲示物
- 主体的に虐待防止の取り組みに参加できるような計画
- 権利擁護のための目標を共有する

虐待かも・・・

早期発見と通報

〈1〉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並びに障害者福祉施設従事者など、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。」

(障害者虐待防止法 第6条2)

〈2〉 通報義務

「障害者福祉施設従事者など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。」

(障害者虐待防止法 第16条)

※ 障害者福祉施設従事者等は、通報したことを理由として、
解雇その他不利益な取り扱いを受けない。

〔通報手順の参考例〕

- ① 人権侵害や虐待事案が発生、その可能性が疑われる時⇒事実確認
- ② 日常の支援で虐待の疑いを発見する等気になることがある場合は必ず上司にその旨を伝える
- ③ 利用者に対して不適切な関わり⇒本人に謝罪、施設として**安全を確保**する。**不安にならないような配慮**。家族に知らせ、誠意もって対応
- ④ 管理者は虐待に値するか明確に判断できない場合でも**通報**を行い、市町村・都道府県からの立ち入り調査に協力する
- ⑤ **通報者に不利益が生じないような対応**をする
- ⑥ 時系列に**記録、背景要因を探り**、報告書の作成
- ⑦ 虐待と認定された場合は第三者の加入、**検証と再発防止策**の公表
- ⑧ 虐待を起こした者に対して、事実確認ができれば就業規則による処分
- ⑨ 再発防止のとりくみを**職員共同**で計画的に行う
- ⑩ 権利侵害や虐待を未然に防ぐ意識をもって日々の**業務改善**を行う

☆虐待が起こっていた施設から再生した事業所の事例

●B社会福祉法人が運営する入所施設での虐待事例

- ・興奮状態になった知的障害のある利用者に対して、職員が馬乗りになって押さえつけるなどの行為が行われ、利用者にあばらを折るけがを負わせた
- ・複数回にわたり宿直の男性職員が女性利用者に対して性的虐待を行った

B法人は虐待を把握していたにもかかわらず通報しなかった。特別監査で判明。3～1年間の新規契約停止。
改善命令のおもな内容

- ①虐待や不適切行為の原因分析と再発防止体制の整備
- ②懲戒規定などに該当するか検討し、適正な人事管理上の措置を行うこと
- ③利用者の特性を把握し、安全に配慮した事業者運営を行うこと
- ④利用者の処遇や職員のモラルについて研修を徹底し適正な処遇ができるよう体制を整備すること
- ⑤虐待の事実、原因、改善策、結果について家族などに説明すること
- ⑥虐待が疑われる事案については理事会に報告し、対応を検討すること

虐待事案が起こったの原因

- ①障害者虐待防止法に対する理解、体制が不十分
障害者虐待防止法施行後に虐待防止委員会を設置
- ②福祉従事者として職業倫理の不徹底
支援者と利用者の距離感が不適切
- ③知的障害に関する知識・専門技術不足
都的障害の理解、特性などの基礎的研修がされていない
- ④支援体制上の要因
記録書式が統一化されていない
情報共有が不十分


◇原因をもとに取り組んだこと

- 1, 虐待防止委員会の設置（委員を選任、定期的に委員を交代）
- 2, 虐待防止委員会の稼働（対応フローの整備、ガイドラインの作成）
- 3, 支援技術の向上（研修内容の整理及び計画）
- 4, 仕組みの整理（マニュアルの作成、書式の統一、整理）
- 5, 力をつけた職員を辞めさせない仕組み（給与水準の引き上げ、残業減少、休憩時間確保、IT化、相談役の配置、職員行事の実施）

Ⅲ 支援の質の向上を目指して

虐待防止委員会活性化のための取り組み

考えよう！

 ワーク1

Q,あなたが今の職場や立場で人権や虐待防止を考えるうえで、課題に思っていることや足りていないと考えていることは何ですか？

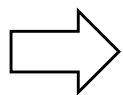
A,

虐待防止委員会での取り組み

▷ 目標を立てる

虐待防止委員会

目的 : 虐待防止、権利擁護



目標 :

▷今年度（もしくはは来年度）の目標を立てる前に

▷達成基準の具体化をする

▷数値の基準

（例）・毎日30分歩く

・スクワットを50回する

▷状態の基準

（例）・階段を使っても息が切れないようになる

▷目標の例

- ▷身体拘束等の回数が2割削減する
- ▷不適切な呼称（呼び捨て、「おい!」「お前」など）がなくなる〔ゼロ目標〕
- ▷全従業員が虐待防止に対する意識の向上と課題について研修や実践を通して自律的に検討ができるようになる
- ▷一人ひとりの利用者の気持ちや思いを聴くことができるようになる

ワーク2

Q、ワーク1と目標の例を踏まえたうえで、今年度（または来年度）の目標を考えましょう

A、

虐待防止のための取り組みについて

〈発生要因を知っておこう！〉

障害者虐待対応状況調査
〈障害者福祉施設従事者等による障害者虐待〉（抜粋）

発生要因の割合

市区町村等職員が判断した虐待の発生要因	H28	H29	H30	R1	R2
教育・知識・介護技術等に関する問題	65.1%	59.7%	73.1%	59.8%	71.0%
職員のストレスや感情コントロールの問題	52.2%	47.2%	57.0%	55.3%	56.8%
倫理観や理念の欠如	53.0%	53.5%	52.8%	53.6%	56.1%
虐待を助長する組織風土や職員間の関係性の悪さ	22.0%	19.1%	22.6%	16.2%	22.6%
人員不足や人員配置の問題及び関連する多忙さ	22.0%	19.6%	20.4%	24.2%	24.2%

何が足りないのかが見えてくる

必要なこと

- ・ 知識・技術
- ・ ストレスケア
- ・ 価値観・倫理観



人材育成・研修・働きやすい
職場など組織的な取り組み

仕組みを作ろう！

1. マニュアルの作成 (手続きの取り方やフローチャート)
2. 記録の整備 (ヒヤリハット・報告書などの書式)
3. 会議、話し合いの場 (定期・不定期・グループワーク・多職種)
4. 人材育成 (スーパービジョン・相談役等)
5. 職場環境の見直し (給与水準をあげる取り組み・残業の見直し・休憩時間の確保・福利厚生・IT化・人事)
6. 他機関との連携・専門職の活用 (連携体制・情報共有・報告・相談先の確保・行政・権利擁護センター)

ワーク 考えよう！

	内容	現在できていること	できていないこと・やりたいこと
1	マニュアルの作成 (手続きの取り方やフローチャート)		
2	記録の整備 (ヒヤリハット・報告書などの書式)		
3	建設的・民主的な会議、話し合いの場 (定期・不定期・グループワーク・多職種)		
4	人材育成 (スーパービジョン・相談役等)		
5	職場環境の見直し (給与水準をあげる取り組み・残業の見直し ・休憩時間の確保・福利厚生・IT化・人事)		
6	他機関との連携・専門職の活用 (連携体制・情報共有・報告・相談先の確保 ・行政・権利擁護センター)		

人権意識、知識や技術向上のための研修

様々な研修

- ①人権意識を高めるための研修
- ②職員のメンタルヘルスのための研修
- ③障害特性の理解や適切な支援、よりよい支援のための知識・
技術獲得を目指す研修
- ④事例検討
- ⑤利用者自身が人権を学ぶ研修
- ⑥家族・養護者への研修

動機付け

力量up

安心

問題点の明確化

エンパワメント

方向性の明確化

意識変革

具体的方法
の理解

〈日常の一場面〉

出来事から考える例

①Aさん（50歳）は“お茶が欲しい”“テレビが見たい”とカードを使って要求を出すことができます。

普段は30～60分おきの要求ですが、最近は職員を呼ぶことが増えていて、今日は5～10分おきに職員を呼びました。怒った職員は「もうそんなに呼ばないで！」と大声で言いました。

日常の支援から ～専門性を高めるために～

- ・ 管理者による現場の把握
- ・ 現場からの発信ができる環境

日常の支援を振り返る

人権意識に基づいた課題の共有

〈気づき・共有〉

- ・ 事例検討
- ・ 小さな出来事
- ・ 職員の困っていること
- ・ 様子の気になる利用者

どうしてそんな行動をしたんだ？



どんな特性がある？

〈協同〉

アセスメント・モニタリング

- ・ 特性の理解（知識）
- ・ 考えられる要因・背景
- ・ 具体的な支援方法（技術）
- ・ 支援の経過
- ・ 振り返り

Aさんが安心して作業できるにはどうしたらいい？

➤ 記録の活用をする

最後に・・・

- ・虐待防止に必要なこと

- 意識（人権や尊厳を考える）
- 専門性（気づき・アセスメント・知識・技術）
- 環境（誰にとっても安心できる場・物的環境・
人的環境・職場環境）



日々の出来事を共有し、支援を見直していくことは環境の改善、専門性の向上につながり、サービスの質の向上にも虐待防止にもつながる

引用文献・参考資料

- ☐ 『えほん障害者権利条約』 汐文社 ふじい かつのり作
- ☐ 『わかりやすい障害者権利条約—知的障害のある人の権利のために』
伏流社
- ☐ 『施設内虐待』 市川和彦 誠信書房

- 市町村・都道府県における障害者虐待の防止と対応
(自治体向けマニュアル)
- 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)
- 令和4年度厚生労働省 虐待防止・権利擁護指導者養成研修資料