

虐待防止マニュアル



重心児デイサービスHappyFace

はじめに

障害者虐待防止法及び児童虐待防止法の趣旨を踏まえ、重心児デイサービスHappyFaceにおいて、虐待を未然に防止するための体制及び虐待が発生した場合の対応等を定め、児童の利益の擁護のためにマニュアルを策定する。

I. 障害者虐待とは

(1) 障害者の定義

障害者虐待防止法では、障害者とは障害者基本法第2条第1号に規定では、障害者とは「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む、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又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの」としており、障害者手帳を取得していない場合も含まれる点に留意が必要である。また、ここでの障害者には18歳未満の者も含まれる。



（２）障害者虐待の定義

障害者虐待防止法では、「養護者」「使用者」「障害者福祉施設従事者等」による虐待を「障害者虐待」と定義している。

・養護者とは、「障害者を現に養護する者であって障害者福祉施設従事者等及び使用者以外のもの」を指す

（障害者虐待防止法第2条第2項より）。

・使用者とは、「障害者を雇用する事業主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」をさす（障害者虐待防止法第2条第5項より）。

・障害者福祉施設従事者等とは、障害福祉サービス事業、一般相談支援事業若しくは特定相談支援事業、移動支援事業、地域活動支援センターを運営する事業若しくは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に係る業務に従事する者」をさす（障害者虐待防止法第2条第4項より）

（３）障害福祉の虐待の役割

指定障害福祉サービス事業者及び指定障害者支援施設等の設置者の責務について、障害者自立支援法第42条第3項では「障害者等の人格を尊重するとともに、この法律に基づく命令を遵守し、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」ことが定められている。また、児童虐待防止法第5条には、児童虐待の早期発見等として、「児童福祉施設職員は児童虐待の早期発見に努めなければならない」と努力義務が課せられている。子どもに毎日長時間関わる児童福祉施設の職員として、虐待やその兆しを発見しやすい立場にあることを自覚し、子ども「虐待の早期発見」に努めなければならない。また、前段階として「虐待の発生予防」、そしてすで

に「虐待が発生している家庭への援助」という役割も重要である。

（４）障害者（児）への虐待防止

虐待防止に関する法律について、児童の分野では「児童虐待の防止等に関する法律」、高齢者の分野では「高齢者虐待の防止、高齢者の擁護者 に対する支援等に関する法律」が整備されている。障害福祉分野では、厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知「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 日障発第 1020001 号、以下「虐待防止通知」）」及び「障害者（児）施設等の利用者の権利擁護について（平成 20 年 3 月 31 日障発 0331018号、以下「権利擁護通知」）」において一層の未然防止及び権利擁護が求められています。なお、障害児施設については平成 21 年 4 月の児童福祉法の改正により被措置児童等虐待が明文化されました。

（５）障害者虐待の種類

身体的虐待	障害者の身体に外傷が生じ、若しくは生じる恐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。
性的虐待	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。
心理的虐待	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な言動その他障害者に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと。

放棄・放任 (ネグレクト)	障害者を衰弱させるような著しい現職または長時間の放置、他の利用者による①から③まで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。
経済的虐待※	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。

★ 虐待は犯罪行為と一体的であり、刑法により処罰された事例もある。

※ 障害児施設においては、児童虐待の定義により4つの分類になる。

II.虐待発生メカニズム

(1) 小さな不適切な支援（行為）の積み重ね

①大きな虐待は職員の小さな不適切な支援（行為）から始まる・「これくらいなら許される」の積み重ねによる支援の質の低下、負の支援増加。

②利用者が被害を認識できない・訴えられない・虐待を受けた人がその繰り返しの中で無力感を学習してしまい、ますます何も訴えなくなっていく。（学習性無力感）

事業所等で働くすべての職員が「不適切な支援」に気が付くことが大切です。どういった支援が「不適切な支

援」にあたるのかを話し合い、気付いた時に、お互いに指摘して高めあうことができる関係を作っておくことが必要です。

（２）支援の知識や技術の不足

①利用者の障害特性や状態を適切に把握できていない。

②利用者の要配慮行動に対する適切かつ有効な支援方法が見出せないため、職員が安易に力や物理的隔離（身体拘束等）で解決しようとする。

③そうした不適切な支援の積み重ねが、結果的に大きな虐待につながる。

支援や対応が困難であればあるほど、職員全員による支援計画の理解や知識の共有が必要となります。

（３）職員の優位性

①一般に、虐待、ドメスティックバイオレンス（ＤＶ）、パワーハラスメントやいじめ等は、一方が優位性を誇示したり保持したりしようと、その「力」を濫用することで発生するとされており、それぞれの分野で対策（保護法の施行、研究、人権意識の普及や啓発等）が行われている。

②職員は利用者に対して「支援する側」という優位な立場にある。

③職員の人権意識が低下すれば、容易に虐待が発生し得る。

職員は常に支援する側の優位性を自覚し、高い人権意識を保ち続ける必要があります。そのためには、日々の支援の中で優位な立場を濫用した支援をしていないか確認する必要があります。

○ 不適切な呼び方や言葉遣い

○ お世話をしているという意識 ...等

(4) 身体拘束は常に虐待と隣り合わせ

身体拘束については、ゼロに向けての様々な取り組み・研究がされている。身体拘束を行わざるを得ない時には必要な手続きを踏む必要があるが、身体拘束は常に虐待と隣り合わせである。次のようなときに身体拘束は容易に虐待に陥る可能性がある。

①利用者の障害特性から身体拘束は絶対に必要だ、という思い込み

②身体拘束がなければ利用者の突発的な行為に対応できない、利用者の安全は確保できない、という思い込み

③問題の解決策は身体拘束しかないという考え

④この身体拘束は本当に必要なのか？という視点の欠如

⑤身体拘束をする手続きを踏んでいるから許される、という思い込み

職員は常に、本当に身体拘束が必要なのか、ということを考え続けなければ、安易な身体拘束、身体拘束の常態化につながります。また、やむを得ず身体拘束する場合でも、所定の手続きを取らなければなりません。

(5) 障害者施設内で虐待が起こりやすい背景

①施設等の構造

・施設が密室の構造となっている場合が多い

・外部の目が届きにくい

②職員

・指導、しつけの一環という意識のもとで、人権意識が欠如している

・問題行動のある利用者に対する専門的な知識及び支援技術が欠如している

・利用者に対し陰性感情を持っている

・利用者と生理的に合わない

・職員の個人的性格、ストレスが関係している

・職員が他の職員の虐待を内緒にし、仲間としてかばう傾向がある

・職員が上司に通告しても改善されない

③利用者

- ・虐待を受けた利用者が伝えられないことが多い
- ・虐待を受けた利用者が伝えても理解されないことが多い

④保護者

- ・保護者が「契約を解除されては困る」という負い目を持ち、虐待をする側を守る行動を取る

Ⅲ.虐待を未然に防止するために実施できること

(1) 虐待防止委員会の設置

「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」によると、委員会の役割として、「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」の3つの役割がある。

「①虐待防止のための計画づくり」は、虐待防止研修会の開催（下記(2)に記載）、虐待が起こりやすい職場環境の確認と改善、ストレス要因が高い労働条件の確認と見直し、虐待防止マニュアルの作成、チェックリストの作成と実施（下記

(3)に記載)、掲示物等ツールの作成と掲示等の実施計画づくり等が挙げられる。以下の「労働環境・条件メンタルヘルスチェックリスト」も活用する(表1)。

表1 労働環境・条件メンタルヘルスチェックリスト

	改善 不要	改善 必要
残業時間が多くならないように配慮されているか、または管理されているか		
休日出勤はあるか、あっても多くなっていないか		
休憩する時間と場所が確保されているか		
年休は法定以上付与され義務日数以上取得されている、且つ取得しやすい状況であるか		
上司・同僚などからフォローを受けられるか、または相談できるか		
人員配置や仕事量は適切に行われ、特定の人に負荷がかかっていないか		
各々の力量にあった難易度の仕事が割り振られているか		
指示命令系統は明確になっているか		
業務の内容や方針にしっかりとした説明があるか		

「②虐待防止のチェックとモニタリング」では、以下のことが求められる。

- ・委員会は、虐待が起こりやすい職場環境の確認を、体制整備チェックリストを用いて行う。
- ・各職員は、施設・地域における障害者虐待防止チェックリスト（職員セルフチェックリスト）、早期発見チェックリスト、職業性ストレス簡易調査票をそれぞれ年に1回実施し、結果を委員会に報告する。
- ・各職員は、現場で発生した事故状況（不適切な対応事例も含む）、苦情相談の内容、職員のストレスマネジメントの状況について、委員会に報告する。

「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」では、虐待やその疑いがある行為が万一発生した場合、発生に至るまでの状況を検証することや、再発防止策の検討し実行に移すこと等が求められる。

(3)虐待防止研修会の定期的な開催、参加。

虐待に該当する行為の再確認、虐待を未然に防ぐ為の留意事項、実際に起こりうる内容等について、職員全員で資料の精読やディスカッションを行い、一人一人が虐待防止に対する意識を高めるようにする。3か月に1回程度実施することが望ましい。また、参加できなかった職員に対しても内容が熟知されるよう、内容伝達や研修報告書の一覧を徹底する。

また、基幹相談支援センター等が開催する外部の研修会にも積極的に参加する。

③虐待防止セルフチェックリスト、早期発見チェックリストの実施

「職員セルフチェックリスト」「早期発見チェックリスト」を用いて、虐待に関する現状把握を定期的に行い、職員全体が虐待防止に対する自己意識を再確認したり、集計結果を共有して現状把握し、その結果を基に改めて虐待防止に関して話し合ったりする。

・職員セルフチェックリスト

自分自身の日頃の支援を振り返り、虐待に該当する行為を実行していないかどうか、あるいは実行している職員がいないかどうかを客観的に把握し、改善に繋げることが可能となる。自分自身の行動を振り返ることにより、無自覚に行っていた虐待行為に気づき、直ちに実行を止めることもできる。

・早期発見チェックリスト

身体的虐待、心理的虐待、性的虐待、ネグレクトの各行為が実行されているかどうか、利用者の心身の状態を確認することで把握することが可能となる為、定期的な実施が有効となる。

④職業性ストレスチェックの実施

虐待防止について正しい知識を持ち、日頃から注意深く支援をしていたとしても、職員の体調や精神状態によっては虐待を実行する可能性を高める恐れがある。自身のストレス状態を把握する為に、定期的に職業性ストレスチェックを実施することが望ましい。

⑤新規職員に対する研修

特に福祉領域での勤務経験がない新規職員に対しては、虐待防止に関して深く理解できるよう、研修期間に研修を実施することが必要である。また、福祉領域での勤務経験がある新規職員に対しても、再度虐待に関する正しい認識を促す為に研修を実施することが望ましい。

IV.虐待を防止するために日頃から職員が意識すること

- ・常に利用者の人格や権利を尊重し、利用者の視点に立った言動を心掛けること。
- ・利用者と信頼関係が築けている、という思い込みを強く持たないこと。特に「この子とは信頼関係ができているから、この程度の言動は大丈夫」という虐待に繋がりがかねない意識を持たないようにすること。
- ・コミュニケーションの際、職員の言動に対して利用者がネガティブな反応をした場合は、その後同様の言動を繰り返さないこと。
- ・虐待に該当する言動が実行されたとしても、利用者はそれを訴えることができないということを常に忘れないようにすること。
- ・虐待に該当する行為を行っていないかどうか、利用者に対する自分自身の言動を客観的に把握する機会を持つこと（虐待防止セルフチェック、ヒヤリハット作成等が有効である）。
- ・日頃から職員同士が積極的にコミュニケーションを取ること。特に職員が虐待に該当する言動を実行していた場合に、注意することのできる環境作りを行うこと。
- ・職員自身のストレスが虐待に繋がりをうることを想定し、日頃から自分のストレス状態に敏感になること。また、職員全体がストレスを軽減できるような環境作りを意識すること。職業性ストレスチェックを定期的の実施すること。

V.虐待を目撃した場合の対応について

- ・虐待に該当する行為を目撃した場合、発見者はただちに利用者の身体的・精神的状態の確認（身体に傷や痣がないか、精神的状態の変化はないか等）を行う。状態確認後は、虐待を目撃した事案について速やかに委員会に報告する。

・委員会は、報告を受けた内容を基に、虐待を実行した職員やその他の職員、場合によっては利用者本人に対して聞き取

り調査を行い、事実確認を行うとともに、報告を受けた内容を記録として残しておかなければならない。

また、委員会は障害者虐待防止法に基づき、報告を受けた内容を速やかに虐待防止センター（とよはし障害者虐待防止センター）に通報する義務がある。その際、虐待があったと確信できる場合のみならず、「虐待があった可能性がある」場合であっても通報しなければならない。委員会に所属する職員が何れも不在であったり、委員会に報告したにも関わらず通報がなされなかったりした場合は、発見した職員が通報しても構わない。（「通報をした職員に不利益が生じないようにしなければならない。障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の 通報等を行った従業者等は、通報等をしたことを 理由に、解雇その他不利益な取扱を受けないこと（第16条第4項）」）

附則

令和4年9月1日より施行する。

参考

資料① 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待類型（具体例）

区分	内容と具体例
身体的虐待	① 暴力的行為 【具体的な例】 ・平手打ちをする。つねる。殴る。蹴る。 ・ぶつかって転ばせる。 ・刃物や器物で外傷を与える。 ・入浴時、熱い湯やシャワーをかけてやけどをさせる。 ・本人に向けて物を投げつけたりする。 など ② 本人の利益にならない強制による行為、代替方法を検討せずに障害者を乱暴に扱う行為 【具体的な例】 ・医学的診断や個別支援計画等に位置づけられておらず、身体的苦痛や病状悪化を招く行為を強要する。 ・介助がしやすいように、職員の都合でベッド等へ抑えつける。 ・車いすやベッド等から移動させる際に、必要以上に身体を高く持ち上げる。 ・食事の際に、職員の都合で、本人が拒否しているのに口に入れて食べさせる、飲み物を飲ませる。 など ③ 正当な理由のない身体拘束 【具体的な例】 ・車いすやベッドなどに縛り付ける。 ・手指の機能を制限するためにミトン型の手袋を付ける。 ・行動を制限するために介護衣（つなぎ服）を着せる。 ・職員が自分の身体で利用者を押さえつけて行動を制限する。 ・行動を落ち着かせるために、向精神薬を過剰に服用させる。 ・自分の意思で開けることのできない居室等に隔離する。
性的虐待	○ あらゆる形態の性的な行為又はその強要 【具体的な例】 ・キス、性器等への接触、性交 ・性的行為を強要する。 ・本人の前でわいせつな言葉を発する、又は会話する。性的な話を強要する（無理やり聞かせる、無理やり話させる）。 ・わいせつな映像や写真をみせる。 ・正当な理由なく本人を裸にする、又はわいせつな行為をさせ、映像や写真に撮る。撮影したものを他人に見せる。 ・更衣やトイレ等の場面をのぞいたり、映像や画像を撮影する。 ・排泄や着替えの介助がしやすいという目的で、下（上）半身を裸にしたり、下着のままで放置する。 ・人前で排泄をさせたり、おむつ交換をしたりする。またその場面を見せないための配慮をしない。 など

区分	内容と具体例
心理的虐待	① 威嚇的な発言、態度 【具体的な例】 ・怒鳴る、罵る。 ・「ここ（施設等）にいらなくなるよ」「追い出す」などと言い脅す。 ・「給料もらえないですよ」「好きなもの買えなくなりますよ」などと威圧的な態度を取る。 など ② 侮辱的な発言、態度 【具体的な例】 ・排泄の失敗や食べこぼしなどを嘲笑する。 ・日常的にからかったり、「バカ」「あほ」「死ね」など侮蔑的なことを言う。 ・排泄介助の際、「臭い」「汚い」などと言う。 ・子ども扱いするような呼称で呼ぶ。 ・本人の意思に反して呼び捨て、あだ名などで呼ぶ。 など ③ 障害者や家族の存在や行為、尊厳を否定、無視するような発言、態度 【具体的な例】 ・無視する。 ・「意味もなく呼ばないで」「どうしてこんなことができないの」などと言う。 ・他の利用者に障害者や家族の悪口等を言いふらす。 ・話しかけ等を無視する。 ・障害者の大切にしているものを乱暴に扱う、壊す、捨てる。 ・したくてもできないことを当てつけにやってみせる（他の利用者にやらせる）。 など ④ 障害者の意欲や自立心を低下させる行為 【具体的な例】 ・トイレを使用できるのに、職員の都合を優先し、本人の意思や状態を無視しておむつを使う。 ・自分で食事ができるのに、職員の都合を優先し、本人の意思や状態を無視して食事の全介助をする、職員が提供しやすいように食事を混ぜる。 ・自分で服薬ができるのに、食事に薬を混ぜて提供する。 など ⑤ 交換条件の提示 【具体的な例】 ・「これができたら外出させてあげる」「買いたいならこれをしてからにしない」などの交換条件を提示する。 ⑥ 心理的に障害者を不当に孤立させる行為 【具体的な例】 ・本人の家族に伝えてほしいという訴えを理由なく無視して伝えない。 ・理由もなく住所録を取り上げるなど、外部との連絡を遮断する。 ・面会者が訪れても、本人の意思や状態を無視して面会させない。 ・その利用者以外の利用者だけを集めて物事を決める、行事を行う。 など ⑦ その他著しい心理的外傷を与える言動 【具体的な例】 ・車いすでの移動介助の際に、速いスピードで走らせ恐怖感を与える。 ・自分の信仰している宗教に加入するよう強制する。 ・利用者の顔に落書きをして、それをカメラ等で撮影し他の職員に見せる。 ・利用者の前で本人の物を投げたり蹴ったりする。 ・本人の意思に反した異性介助を繰り返す。 ・浴室脱衣所で、異性の利用者を一緒に着替えさせたりする。 など

区分	内容と具体例
放棄・放任	① 必要とされる支援や介助を怠り、障害者の生活環境・身体や精神状態を悪化させる行為 【具体的な例】 ・入浴しておらず異臭がする、排泄の介助をしない、髪・ひげ・爪が伸び放題、汚れのひどい服や破れた服を着せている等、日常的に著しく不衛生な状態で生活させる。 ・褥瘡（床ずれ）ができるなど、体位の調整や栄養管理を怠る。 ・おむつが汚れている状態を日常的に放置している。 ・健康状態の悪化をきたすほどに水分や栄養補給を怠る。 ・健康状態の悪化をきたすような環境（暑すぎる、寒すぎる等）に長時間置かせる。 ・室内にごみが放置されている、ネズミやゴキブリがいるなど劣悪な環境に置かせる。 など ② 障害者の状態に応じた診療や支援を怠ったり、医学的診断を無視した行為 【具体的な例】 ・医療が必要な状況にも関わらず、受診させない。あるいは救急対応を行わない。 ・処方通りの服薬をさせない、副作用が生じているのに放置している、処方通りの治療食を食べさせない。 ・本人の嚥下できない食事を提供する。 など ③ 必要な用具の使用を限定し、障害者の要望や行動を制限させる行為 【具体的な例】 ・移動に車いすが必要であっても使用させない。 ・必要なめがね、補聴器、補助具等があっても使用させない。 など ④ 障害者の権利や尊厳を無視した行為又はその行為の放置 【具体的な例】 ・他の利用者に暴力を振るう障害者に対して、何ら予防的手立てをしていない。 ・話しかけ等に対し「ちょっと待って」と言ったまま対応しない。 など ⑤ その他職務上の義務を著しく怠ること
経済的虐待	○ 本人の同意（表面上は同意しているように見えても、本心からの同意かどうかを見極める必要がある。以下同様）なしに財産や金銭を使用し、本人の希望する金銭の使用を理由なく制限すること。 【具体的な例】 ・本人所有の不動産等の財産を本人に無断で売却する。 ・年金や賃金を管理して渡さない。 ・年金や預貯金を無断で使用する。 ・本人の財産を無断で運用する。 ・事業所、法人に金銭を寄付・贈与するよう強要する。 ・本人の財産を、本人が知らない又は支払うべきではない支払に充てる。 ・金銭・財産等の着服・窃盗等（障害者のお金を盗む、無断で使う、処分する、無断流用する、おつりを渡さない。）。 ・立場を利用して、「お金を貸してほしい」と頼み、借りる。 ・本人に無断で親族にお金を渡す、貸す。 ・日常的に使用するお金を不当に制限する、生活に必要なお金を渡さない。 など