

行動障害と虐待防止

社会福祉法人 同愛会
練馬区立大泉福祉作業所
事業所長 野田 恵子

この時間の流れ

- **講義** 20分くらい
 - 障害者虐待防止法のおさらい、対応状況調査から見た傾向、通報の重要性、虐待防止のための取組、具体的な体制整備、など。
- **演習** 15分くらい×2
 - （個人ワーク5分＋グループワーク10分）×
2
- **まとめ** 5分～10分くらい

障害者虐待防止法

ポイント

- 早期発見と通報義務
- 虐待の5類型
- 正当な理由のない身体拘束の禁止
- 虐待の禁止を明示

『何人も、障害者に対し、虐待をしてはならない。』

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よ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

- 1 「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。
- 2 「障害者虐待」とは、次の3つをいう。

- 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

- 3 障害者虐待の類型は、次の5つ。(具体的要件は、虐待を行う主体ごとに微妙に異なる。)

- ①身体的虐待 (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)
- ②放棄・放置 (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等による①③④の行為と同様の行為の放置等)
- ③心理的虐待 (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)
- ④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)
- ⑤経済的虐待 (障害者から不当に財産上の利益を得ること)

虐待防止施策

- 1 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。
- 2 「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
<p>[市町村の責務] 相談等、居室確保、連携確保</p> <p>[スキーム]</p> <pre> graph LR A[虐待発見] -- 通報 --> B[市町村] B -.-> C["①事実確認（立入調査等） ②措置（一時保護、後見審判請求）"] </pre>	<p>[設置者等の責務] 当該施設等における障害者に対する虐待防止等のための措置を実施</p> <p>[スキーム]</p> <pre> graph LR A[虐待発見] -- 通報 --> B[市町村] B -- 報告 --> C[都道府県] C -.-> D["①監督権限等の適切な行使 ②措置等の公表"] </pre>	<p>[事業主の責務] 当該事業所における障害者に対する虐待防止等のための措置を実施</p> <p>[スキーム]</p> <pre> graph LR A[虐待発見] -- 通報 --> B[市町村] B -- 通知 --> C[都道府県] C -- 報告 --> D[労働局] D -.-> E["①監督権限等の適切な行使 ②措置等の公表"] </pre>

- 3 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

- 1 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。
- 2 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。
- 3 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。

障害者虐待の早期発見と通報義務・通報者の保護について

第六条 第二項 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。



(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。

障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の 通報・相談の傾向を整理すると・・・

- 本人、家族の割合が 38%
- 当該事業所職員、元職員の割合が 18. 2%
- 相談支援専門員、他事業所職員の割合が10. 2%
- 当該事業所設置者、管理者の割合が 6. 7%

身体拘束のルール

やむを得ず身体拘束を行う3要件

切迫性・非代替性・一時性

やむを得ず身体拘束を行う時の手続き

- ①組織による決定
- ②個別支援計画への記載
- ③実施の手順や実施の記録の作成
- ④本人や家族に対しての十分な説明

身体拘束等の適正化（平成30年度から）

○身体拘束等の適正化を図るため、身体拘束等に係る記録をしていない場合について、基本報酬を減算する。

《身体拘束廃止未実施減算【新設】》 5単位／日

※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等

○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者支援施設等の人員、設備及び運営に関する基準
(身体拘束等の禁止)

第四十八条 指定障害者支援施設等は、施設障害福祉サービスの提供に当たっては、利用者又は他の利用者の生命又は身体を保護するため緊急やむを得ない場合を除き、身体的拘束その他利用者の行動を制限する行為(以下「身体拘束等」という。)を行ってはならない。

2 指定障害者支援施設等は、やむを得ず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しなければならない。

(1) やむを得ず身体拘束を行う場合の3要件

- ①切迫性：利用者本人又は他の利用者等の生命、身体、権利が危険にさらされる可能性が著しく高いこと
- ②非代替性：身体拘束その他の行動制限を行う以外に代替する方法がないこと
- ③一時性：身体拘束その他の行動制限が一時的であること

(2) やむを得ず身体拘束を行うときの手続き

- ① 組織による決定と個別支援計画への記載
- ② 本人・家族への十分な説明
- ③ 必要な事項の記録

(身体拘束廃止未実施減算の取扱い)

問1 身体拘束廃止未実施減算について、適用にあたっての考え方如何。

(答)

身体拘束の取扱いについては、以下の参考において、示されているところであるが、やむを得ず身体拘束を行う場合における当該減算の適用の可否にあたっては、これらの取扱いを十分に踏まえつつ、特に以下の点に留意して判断いただきたい。

- 利用者に係る座位保持装置等に付属するベルトやテーブルは、脊椎の側わんや、四肢、関節等の変形・拘縮等の進行あるいは防止のため、医師の意見書又は診断書により製作し、使用していることに留意する。
- その上で、身体拘束に該当する行為について、目的に応じて適時適切に判断し、利用者の状態・状況に沿った取扱いがなされているか。
- その手続きについては障害福祉サービス等の事業所・施設における組織による決定と個別支援計画への記載が求められるが、記載の内容については、身体拘束の様態及び時間、やむを得ない理由を記載し、関係者間で共有しているか。
- なお、ケア記録等への記載については、必ずしも身体拘束を行う間の常時の記録を求めているわけではなく、個別支援計画には記載がない緊急やむを得ず身体拘束を行った場合には、その状況や対応に関する記載が重要である。
- 行動障害等に起因する、夜間等他利用者への居室への侵入を防止するために行う当該利用者居室の施錠や自傷行為による怪我の予防、保清を目的とした不潔行為防止のための身体拘束については頻繁に状態、様態の確認が行われている点に留意願いたい。
- これらの手続きや対応について、利用者や家族に十分に説明し、了解を得ているか。等
- なお、身体拘束の要件に該当しなくなった場合においては、速やかに解除することについてもご留意願いたい。

以上を踏まえ、最終的には利用者・家族の個別具体的な状況や事情に鑑み、判断されたい。

(参考) 行動制限および身体拘束の記録例

ご利用者氏名： Aさん

行動制限および拘束の具体的な内容
どの条件で開始し、どの状態で終了するかを明記

実施する行動制限、身体拘束の内容

- ① 車いすに座って食事をする際にベルトをつける、食事終了後に外す。
- ② 傷を触る行為が繰り返し続くようならミトンを着用する、傷を触る行為が30分以上見られなかったら外す。
- ③ 夜間に便を触ってしまうので、就寝前につなぎ衣類を着る、起床時は脱いで着替える。

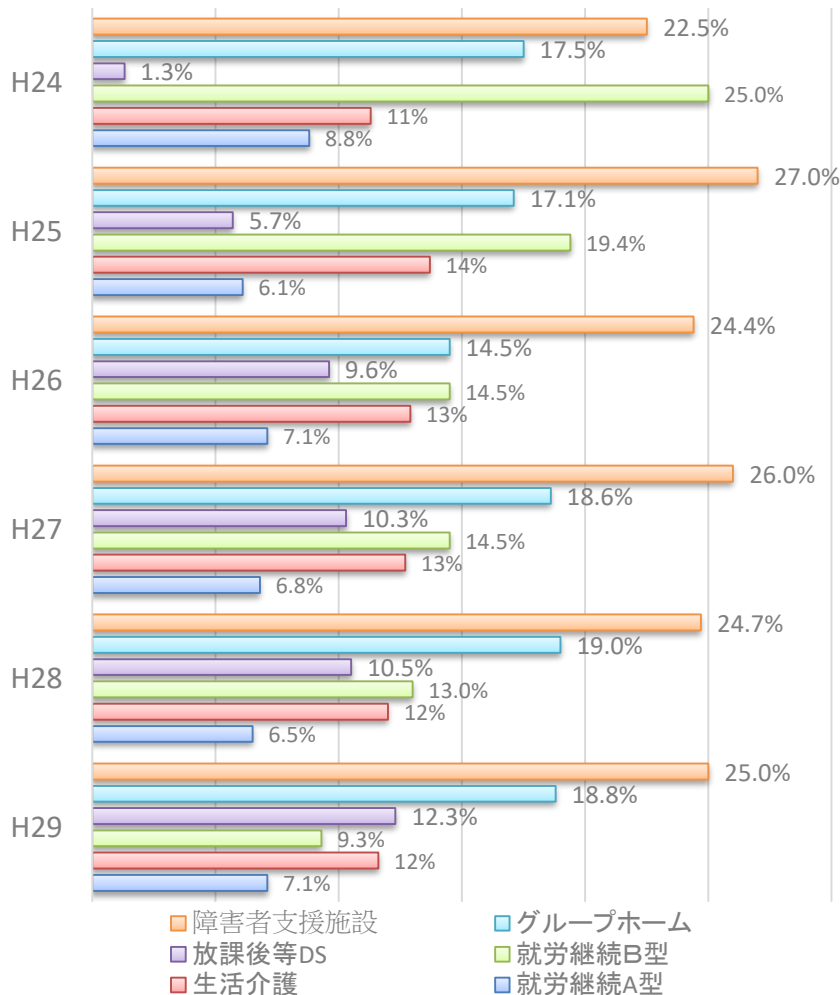
日	時間	内容	対応者	その他
○／×	8:30 ～ 9:15	① ベルト着用	支援員B	
△／×	14:00～ 18:00	② ミトン着用	着用支援員B/外す支援員C	手首がきつく跡ができていたので注意する
×	22:00～翌7:00	③ つなぎ衣類	着用支援員B/外す支援員C	
<div> <div>行動制限および拘束を開始した時間と終了した時間</div> <div>:</div> </div>		<div> <div>対応した支援員、複数の支援員が関わる場合は複数名を記入</div> <div>本人の状態に変化がある場合など特記があれば記入</div> </div>		

* 上記の例は、「北摂杉の子会」で使用している様式です。

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)

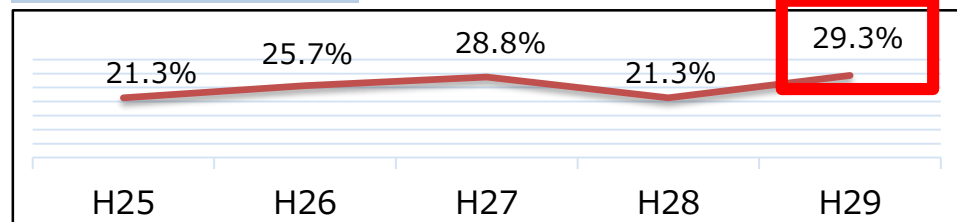
- ・被虐待者の割合は知的障害者が圧倒的に多い。
- ・行動障害のある者の割合は21%～29%割程度を占める。
- ・虐待の要因は「教育・知識・介護技術等に関する問題」が上位を占める。
- ・虐待が認められた事業所種別は「障害者支援施設」「グループホーム」「就労継続B型」「生活介護」「就労継続A型」「放課後等デイサービス」等が上位を占める。



被虐待者の割合

	身体障害	知的障害	精神障害	発達障害	難病等
H24	19.7%	54.5%	39.3%	1.7%	0.6%
H25	29.2%	79.8%	14.1%	6.4%	1.8%
H26	21.9%	75.6%	13.5%	2.3%	0.0%
H27	16.7%	83.3%	8.8%	2.3%	0.0%
H28	14.4%	68.6%	11.8%	3.6%	0.7%
H29	22.2%	71.0%	16.7%	5.1%	2.7%

行動障害のある者の割合



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（複数回答）	H27	H28	H29
教育・知識・介護技術等に関する問題	56.1%	65.1%	59.7%
倫理観や理念の欠如	43.9%	53.0%	53.5%
職員のストレスや感情コントロールの問題	42.0%	52.2%	47.2%
虐待を助長する組織風土や職員間の関係性の悪さ	24.8%	22.0%	19.1%
人員不足や人員配置の問題及び関連する多忙さ	23.0%	22.0%	19.6%

行動障害と虐待

行動障害のある虐待事例(障害者福祉従事施設従業者等)
被虐待障害者666人のうち、行動障害のある者が全体の29.3%

	強い行動障害 がある※	認定調査を受け てはいないが、強い行動障害があ る	行動障害がある	行動障害なし	行動障害の有 無が不明	合計
人数	118	4	73	139	332	666
構成割合	17.7%	0.6%	11.0%	20.9%	49.8%	100.0%

平成30年12月 平成29年度「障害者虐待防止法」に基づく対応状況等に関する調査結果報告書より

強度行動障害支援者養成研修

「…現状では事業所での受け入れが消極的であったり、身体拘束や行動制限などの虐待につながる可能性も懸念される…」

「…障害特性の理解に基づく適切な支援を行うことにより、強度行動障害が低減し、安定した日常生活を送ることができていることが知られている」

「強度行動障害支援者養成研修（基礎研修）事業の実施について（運営要領）」（平成26年1月31日）

行動障害と虐待

①対応の困難さ

知識、支援技術不足

②引き出される負の感情

抱えるストレス、感情のコントロール

虐待を防ぐには①

障害特性を理解する

（認知、感覚の違い、理解の仕方等）

有効な支援方法を知る

（構造化、視覚支援、コミュニケーション等）



学ぶ機会の確保

（研修、OJT、スーパービジョン、人権意識の向上、等）

虐待を防ぐには②

セルフケア

- 自分のコンディションの把握
- 感情のコントロール
 - 落ち着く
 - ボリュームとパワーのコントロール
 - 見通しを立てる（腹を決める）
 - モデルとなる人を思い浮かべる



チームや組織でのケア

（悩みや葛藤を話せる仲間、協力体制、共感と励まし）

職場のストレスに気づくためのツール

5分でできる職場のストレスチェック

5分でできる職場の ストレスチェック

4つのSTEPによる簡単な質問から、
あなたの職場におけるストレスレベルを測定します。
質問は全部で57問です。(所用時間約5分間)
はじめに性別を選んでください。

男性

女性



このコンテンツは、厚生労働省「職業性ストレス簡易調査票フィードバックプログラム」に基づいて、制作致しました。

こころの耳



<http://kokoro.mhlw.go.jp/check/>

制度や仕組み

- 苦情解決第三者委員制度
- オンブズパーソン
- サービス第三者評価制度
- 虐待防止法・差別解消法
- 権利条約
- 成年後見制度
- 情報公開
- 日常生活自立支援事業
- 虐待防止委員会の設置

演習①

- この演習では、障害者虐待に関するチェックリストを実際につけてみて、ディスカッションを行う時間としたいと思います。
- 今回は「体制整備チェックリスト」と「職員セルフチェックリスト」を活用します。
- 時間がある場合は複数のチェックリストをつけてみてください。（時間がなければ一つだけでもOK）
- まずは個人ワークで「体制整備チェックリスト」にチェックを入れてみましょう。
(5分)

5分経過しました。となりの人とペアになってください。

- チェックリストでできている点、できていない点をお互いに伝えてください。
(今回は以下の項目について)
- 「できている点」について「どうしてできているか？」を教えあってください。
- 「できていない点」も同様に教え合ってください。(10分)

【苦情、虐待事案への対応等の体制の整備】

22.虐待防止に関する責任者を定めている。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
23.虐待防止や権利擁護に関する委員会を施設内に設置している。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
24.苦情相談窓口を設置し、利用者等に分かりやすく案内をするとともに、苦情解決責任者等を規定等に定め、利用者からの苦情の解決に努めている。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない
25.苦情相談への対応について、第三者委員を定め、利用者に案内をしている。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
26.職員が支援等に関する悩みを相談することのできる相談体制を整えている。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
27.施設内での虐待事案の発生時の対応方法等を具体的に文章化している。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
28.施設内での虐待事案が発生した場合の再発防止策等を具体的に文章化している。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ

演習②

- 次は個人ワークで「職員セルフチェックリスト」にチェックを入れてみましょう。（5分）
- その後のグループワークは「演習①」と同じです。

- チェックリストでできている点、できていない点をお互いに伝えてください。（今回は以下の項目について）
- 「できている点」について「どうしてできているか？」を教えあってください。
- 「できていない点」も同様に教え合ってください。（10分）

《チェック項目》	チェック欄
10.利用者に対するサービス提供に関わる記録書類（ケース記録等）について、対応に困難が生じた事柄や不適切と思われる対応をやむを得ず行った場合等の状況も適切に記入している。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない
11.ある特定の利用者に対して、ぞんざいな態度・受答えをしてしまうことがある。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
12.ある特定の職員に対して、ぞんざいな態度・受答えをしてしまうことがある。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
13.他の職員のサービス提供や利用者への対応について問題があると感じることがある。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
14.上司と日々のサービス提供に関わる相談を含め、コミュニケーションがとりやすい雰囲気である。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
15.職員と日々のサービス提供に関わる相談を含め、コミュニケーションがとりやすい雰囲気である。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ

まとめ① 支援者として必要なこと

- 一定の知識と技術
- 感情のコントロール（アンガーマネジメント）
- 相手を知ること、相手を大切にすること
- いつも自分たちの支援（言動や立ち居振る舞いを含めて）振り返ること
 - 正当化しようとしなくていいことが大切
 - 自分の弱さに対する謙虚さ、非を認める勇気が必要

まとめ② 風通しの良い職場に

- 「その支援はおかしい」と言える。
→見て見ぬふりをしない
- 悩みや迷いを言い合える
- 「大丈夫？」と気遣える
- 非を責めるのではなく、次はどうしたらよいか、
どうしたらより良くなるかを話し合える
- お互いの良いところを見つけられる

まとめ③

- 問題行動をなくすことがゴールではない。
生きがいや楽しみのあるその人らしい生活
に向けた支援を！