

2019年度東京都障害者虐待防止・権利擁護研修

# 障害者虐待防止法の理解と 虐待事案について

2019年7月9日

弁護士 関哉直人

# 講義のねらい

この時間は、障害者虐待防止法の全体像を知っていただくとともに、支援現場での事案を踏まえ、法の求める「虐待」の意味を理解し、日々の支援につなげていただくことを目標としています。

この講義を通じて知ってほしいことは、以下の3点です。

## 【ポイント】

- ① 虐待と「尊厳」「自立」「社会参加」
- ② 虐待と「意識」「環境」「専門性」
- ③ 「小さな出来事」と現場での共有

# 法律の概要

- 2011年6月17日成立
- 2012年10月1日施行
- 「家庭」「施設」「職場」が直接の対象
- 通報義務
- 養護者支援

# 目的(趣旨)

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とって障害者に対する虐待を防止することが極めて重大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対する施策を促進し、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。

# 障害者虐待の内容

- ① 身体的虐待
- ② 性的虐待
- ③ 心理的虐待
- ④ ネグレクト
- ⑤ 経済的虐待

# 施設従事者等による虐待

- 一 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
- 二 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
- 三 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言動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
- 四 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、当該障害者福祉施設に入所し、その他当該障害者福祉施設を利用する他の障害者又は当該障害福祉サービス事業等に係るサービスの提供を受ける他の障害者による前三号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怠ること
- 五 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

# 身体拘束の例

- ① 車いすやベッドなどに縛り付ける
- ② 手指の機能を制限するためにミトン型の手袋を付ける
- ③ 行動を制限するために介護衣(つなぎ服)を着せる
- ④ 支援者が自分の身体で利用者を押さえつけて行動を制限する
- ⑤ 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
- ⑥ 自分の意思で開けることのできない居室等に隔離する

# 身体拘束は原則許されない

「正当な理由」

- ① 切迫性
- ② 非代替性
- ③ 一時性

のすべての要件をみたす場合

→ 原則は違法であるという認識が重要



# 早期発見義務

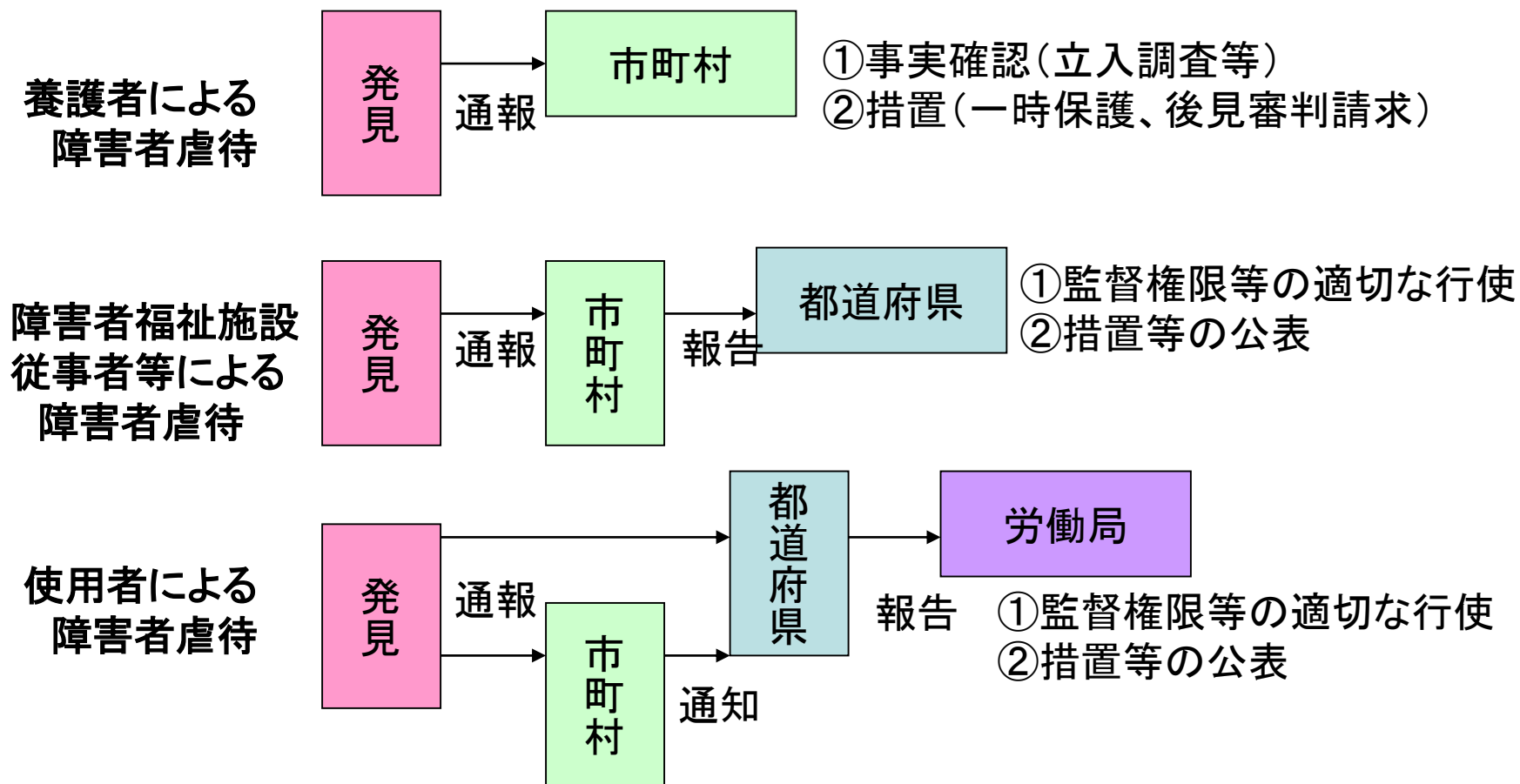
障害者福祉施設、学校、医療機関、保健所その他障害者の福祉に業務上関係のある団体並びに障害者福祉施設従事者等、学校の教職員、医師、歯科医師、保健師、弁護士その他障害者の福祉に職務上関係のある者及び使用者は、障害者虐待を発見しやすい立場にあることを自覚し、障害者虐待の早期発見に努めなければならない。

# 通報義務

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。

※ 障害者福祉施設従事者等は、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。

# 通報後のスキーム



窓口として「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」を設置

# 報道事例より

# 報道事例

## ➤ 2016年7月 京都市

入所者4人の個室のドアノブが外され、閉じ込められていた(最大1年半)。

## ➤ 2018年6月 大阪府寝屋川市

入所していた男性がトイレから部屋に戻る途中で床に座り込んだため、職員が腰にまたがって男性の頭をつかみ、上半身を大きく反らせるなどの暴行を加えた。男性は腰椎骨折による出血性ショックで死亡した。

# 報道事例

## ➤ 2016年11月 熊本県天草市

襟首をつかむ虐待のほか、「ばか」と暴言を吐いたり、嫌がる利用者に「山に連れていこうか」と言って怖がらせたりした

## ➤ 2016年11月 香川県坂出市

元施設長が利用者に日常的に侮辱的な発言をしたほか、頭をたたくなどの暴力行為もあった。足が不自由な利用者に「障害を自慢しとんのか」と差別的な発言をした。元施設長は「指導の一環だった」などと話している

# 報道事例

➤ 2017年7月 埼玉県上尾市

知的障害のある男性利用者が車内に6時間放置され死亡した

➤ 2017年10月 栃木県宇都宮市

4月に入所者の男性を40分近く殴る蹴るなどして大けがをさせた職員が起訴。目撃していた職員が書いた文書を処分した疑いで職員（一人は当時の施設長）を逮捕。

# 報道事例

## ➤ 2018年4月 福岡県東久留米市

就労移行支援事業所の男性所長が、2017年末の実習時間中、知的障害のある女性利用者にわいせつな行為をしていたことが発覚。

## ➤ 2019年6月 静岡県

障害児施設の男性職員が、10代男児3人に対し、下半身を触ったり、下半身の写真を撮影していた。中には複数回にわたって同様の被害に遭った男児もいた。



# 報道事例（通報関係）

## ➤ 2016年12月 鹿児島市

施設内の障害者への虐待を内部告発したところ、施設運営会社から損害賠償を求める訴訟を起こされ精神的苦痛を受けたとして、元職員が運営会社などに損害賠償を求める訴訟を鹿児島地裁に起こした。

## ➤ 2017年2月 さいたま市

知的障害のある利用者の裸の写真を撮影するなどの職員の行為を市に通報したところ、施設側から損害賠償請求されるなどして精神的苦痛を受けたとして、元職員が施設側に損害賠償を求める訴訟をさいたま地裁に起こした。

# 通報者保護について

障害者虐待防止法施行後、虐待通報した職員に対して、施設側が損害賠償請求を行うという事案が発生しました。適切に通報した職員に対して、通報したことを理由に施設側から損害賠償請求を行うことは、適切に通報しようとする職員を萎縮させることにもつながりかねないものであり、通報義務や通報者の保護を定めた障害者虐待防止法の趣旨に沿わないものです。施設の設置者・管理者等は障害者虐待防止法の趣旨を認識するとともに、通報義務に基づいて適切に虐待通報を行おうとする又は行った職員等に対して解雇その他不利益な取扱いをすることがないよう、通報等を理由とする不利益な取扱いの禁止措置や保護規定の存在について理解を深める必要があります。

（平成30年6月 厚労省「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」より）

# 虐待の本質的問題

# 虐待全般の本質的問題

- 虐待はどの施設、どのサービスでも起こりうる
- 虐待は相手の尊厳を侵害する＝人権侵害であり、障害者差別である
- 虐待の要因は「意識」「環境」「専門性」にある

# 身体的虐待の本質的問題

- 犯罪である
- 力でなんとかしたい＝もはや支援ではない
  - ⇒ 支援を放棄したのか（意識・専門性）
  - 支援ができる環境にないのか（環境）

○ 身体的虐待の防止には「意識」「環境」「専門性」の3つのアプローチが必要

# 性的虐待の本質的問題

- 犯罪である
- 関係性や障害特性が利用されやすい  
⇒ 障害サービスでは起こりやすい
- 当たり前であるため研修で周知されにくい

○ 性的虐待の防止には日頃からの周知徹底が必要

# 心理的虐待・ネグレクトの 本質的問題

- 尊厳を侵害する言動であり、意識に依拠する面が強い
- 本人中心(主体)の支援、意思決定支援など、支援の本質を考えることにつながる

○ 心理的虐待・ネグレクトの防止には「意識」付けを目的とした研修が有効

# 経済的虐待の本質的問題

- 「本人が管理していない」問題
  - 金銭管理を支援することと、他人が金銭管理をすることは、本質的に異なる
    - ⇒ 本人が「自分のお金に興味をもつこと」や「自分のお金を管理する」思いと方法を支援する
- 経済的虐待の防止には本人による金銭管理の支援アプローチが重要



# 支援側から見た 養護者虐待の本質的問題

➤ 子育ての延長(しつけ・金銭管理)

⇒ そもそも個人として尊重されなければならない、年齢や能力を問わず侵害されてはいけない権利がある

○ 養護者虐待の防止には支援者自体が本人の権利主体性を大切にすることが重要

# 支援側から見た 使用者虐待の本質的問題

- 障害に対する理解や配慮がない場合が少なくない
- 本人は簡単に相談ができずにがまんしてしまう

○ 使用者虐待の防止にはいつでも相談できる人が不可欠

# 虐待防止のポイント

# 虐待の共通の構図

- ① 虐待は密室の環境下で行われる
  - ② 障害者の権利を侵害する小さな出来事から心身に傷を負わせる行為にまで次第にエスカレートしていく
  - ③ 職員に行動障害などに対する専門的な知識や技術がない場合に起こりやすい
- (障害保健福祉部長通知(平成17年10月20日)「障害者(児)施設における虐待の防止について」)

# 小さな出来事がエスカレートする理由

- 「言っても無駄」「言ったら不利益になる」という意識
- 意思表示が困難な特性
- 現場の自由度が高い
- エスカレートを止める外的要因が少ない
- 個々の認識・意識が非常に重要

# 「小さな出来事」とはなにか

薄いグレー

濃いグレー



# 常にここに戻る

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とって障害者に対する虐待を防止することが極めて重大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対する施策を促進し、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。

# 尊厳とは何か

- 憲法13条(個人の尊厳)
  - すべての人は、**個人として尊重**される
  - **幸福追求権**

⇒ 一人の人として「尊重」しているか

⇒ 本人の幸福追求の支援をしているか



# 小さな出来事①

Aさんは部屋から食事の場所に行こうとしないので、少し強引に部屋から移動しました。周りから見たら、引きずっているように見えたかもしれません。

## 小さな出来事②

Bさんがなかなかイスに座ろうとしないので、両肩を上から押さえつけるように座らせました。その後も立ち上がろうとする度に座らせるようにしました。

## 小さな出来事③

Cさんは、いつも夕食時間を過ぎているのにゆっくり食べています。つい「もう時間ですよ。いらないなら下げますよ」と言ってしまったたり、食事介助のスピードを上げてしまいます。

## 小さな出来事④

Dさんは外出時に他人の家のインターホンをならそうとするので、そのたびに職員が後ろから抱きかかえるように抑えます。

## 小さな出来事⑤

Eさんは、突然暴れることがあります。そのため通院付添の際、Eさんの両側から職員が抑えて車の後部座席に座るという対応をしています。

移動のときには、職員がEさんの手首をつかんで移動していました。他の若い職員が「どうして手首をもつのですか？」と聞いたところ、その職員は「普通に手をつないでいたら簡単にはなされちゃうでしょ」と言っていました。

## 小さな出来事⑥

他の方の支援中に、Fさんから「昨日いやなことがあった」と話しかけられました。

「今いそがしいからごめんなさいね～。ちょっとまっててくださいね～」と言ったまま、1日が過ぎてしまいました。

## 小さな出来事⑦

Gさんはお小遣いの大半を外部への電話（施設内の公衆電話の利用）に使います。

最近、電話の量が多いので、お小遣いを渡すタイミングを少し遅らせて、しばらく電話ができないうようにしてみました。

## 小さな出来事⑧

Hさんはなかなか水分を取られません。水分摂取のため、積極的に水を飲ませています。

一方、Iさんは水を飲み過ぎます。水道のところに行ったら飲まないように阻止しています。



## 小さな出来事⑨

Jさんは最近作業にあまり積極的に取り組んでくれません。

「給料もらえないですよ」「好きなもの買えなくなりますよ」などと言って作業を促しています。

## 小さな出来事⑩

Kさんは、GHで生活を開始しました。職員は、いつも友達のように話してきます。また、私のことを「生意気ね」「うそばかり言って」などと言ってくる。あるとき、どうして私にはいつもそんな言い方しかしないのかと聞いたところ、「あなたを障害者として扱っていない。平等に話したいと思っている」という説明がありました。

## 小さな出来事⑪

Lさんは、居室だけではなく廊下でも裸になってしまいます。服を着なさいと言っても言うことをききません。最近では「風邪ひきますよ」と声をかけるだけです。

## 小さな出来事⑫

Mさんは最近不安定で、ほぼつきっきりで支援をしなければいけません。

そのことで他の人の支援が十分にできていません。

## 小さな出来事⑬

今日は施設のお祭りです。利用者のみなさんには積極的に参加するよう呼びかけています。

Nさんには「行きましょう、みなさん参加してますよ」「楽しそうですよ」と声がけしても反応がいまひとつなので、半ば強引にお連れしました。

## 小さな出来事⑭

〇さんの企業の就労支援をしています。

〇さんが望んでいるか分からないのですが、毎月1回は企業を訪問します。

## 小さな出来事⑮

PさんはGHで生活していますが、最近近所の飲食店で仲の良くなった人から、5万円を貸して欲しいと言われ、どうしても貸してあげたい、と言っています。周りの人間としては止めたいので、「返ってこなかったらどうするの」などと言って誘導しています。

## 小さな出来事①⑥

Qさんは車椅子を使用していますが、手にも障害があるため、施設での食事のときはいつも支援者が後ろ側からエプロンをしています。先日外食に行ったとき、いつものようにエプロンをしようとしたところ、怒って机の上の食事をひっくり返してしまいました。



## 小さな出来事①⑦

Rさん(男性・40歳)は、家族からも他の職員からも「ゆうちゃん」と呼ばれています。

一方、上司からは「ちゃん付けはだめ。さん付けで呼んでください」と言われています。

## 小さな出来事⑱

Sさんはトイレでの支援が必要な方です。

Sさんがトイレに行ったときには、情報共有のため、「Sさんトイレに行ったよ～」と大きな声で話したり、離れた職員同士で「今、Sさんどこ？」「トイレだよ」というやり取りがされています。

## 小さな出来事①⑨

Tさんは食事がなかなか進みませんし、食べこぼしが目立ちます。

Tさんが食べやすいように、一つのお皿に食事を盛るようにしました。

また、食事が進まないときには、ごはんにおかずを混ぜて食べてもらっています。

## 小さな出来事②⑩

ある職員は、Uさんの居室に何も言わずに入ります。

別の職員は、Uさんの居室に、3回ノックして「入りますね」と言ってから入ります。

小さな出来事（権利擁護の意識）  
を共有する取組み

# 小さな出来事（権利擁護の意識）の共有

- 「共有」の目的は、現場の支援をよりよいものにする
- 「共有」の前提は、「意見は違って当たり前」「いろいろな意見がある」「意見を交わすことは当事者にとってプラスになる」ことの共有

# 意識の共有＝環境の整備

- ① 「本人を殴ったり蹴ったりした」
- ② 「本人のほおをたたいた、投げ飛ばした」
- ③ 「本人をたたいたり、たたき返したりした」

- ①→余裕がない中で「いうことを聞いてもらいたい」と思った。
- ②→職場全体で「だめ」という雰囲気かなかった。管理職も力で押さえつけていた。先輩も同じ支援をしていた。手本となる職員がいなかった。
- ③→支援がむずかしいということが言い訳になっていた。最初はだめだと思ったが次第に疑問を感じる時間が少なくなった。相談できる人がいなかった。相談しても無駄だと思った。

# 意識を共有しやすい職場 ＝風通しのいい職場

「おかしいと思っている人は何人もいるが、いえない」

→ 相談できる職場

指摘し合える職場

評価し合える職場

支え合える職場

上司もこれを応援する職場(いろいろな考え方や価値観を受け止めてくれる職場)



# 小さな出来事研修(例1)

## ➤ ねらい

- ① 「小さな出来事」(＝権利擁護の意識)の共有
- ② 風通しのいい職場作り
- ③ チームワークの醸成

## ➤ テーマ

- ・ 身近にある「小さな出来事」を出し合ってみよう
- ・ その「小さな出来事」について、より望ましい支援があるか、話し合ってみよう

# 小さな出来事研修(例2)

## ➤ ねらい

- ① 「小さな出来事」の本質を考える
- ② 組織で方針を統一する意味を考える
- ③ 風通しのいい職場作り

## ➤ テーマ

- 1) 「さん」付けにしている事業所  
あらためて、さん付けにする意味を考える
- 2) 「くん、ちゃん」「よびすて」「あだな」が混在する事業所
  - ・ さん付けにする意味、しない意味を考える
  - ・ 統一の必要はないか、変更の可能性はないか

# まとめ

- 虐待の要因は「意識」「環境」「専門性」
- 小さな出来事は「意識」の問題
- 小さな出来事を共有し、変更（より本人の尊厳に配慮した支援）について一緒に考える取り組みは、「環境」の改善、「専門性」の向上につながる