

2021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 虐待防止の視点について

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もらいたいことは、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、目標の設定

法律の概要

- 「家庭」「施設」「職場」
- 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本人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」の3要件>

- 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

<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・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

早期発見義務

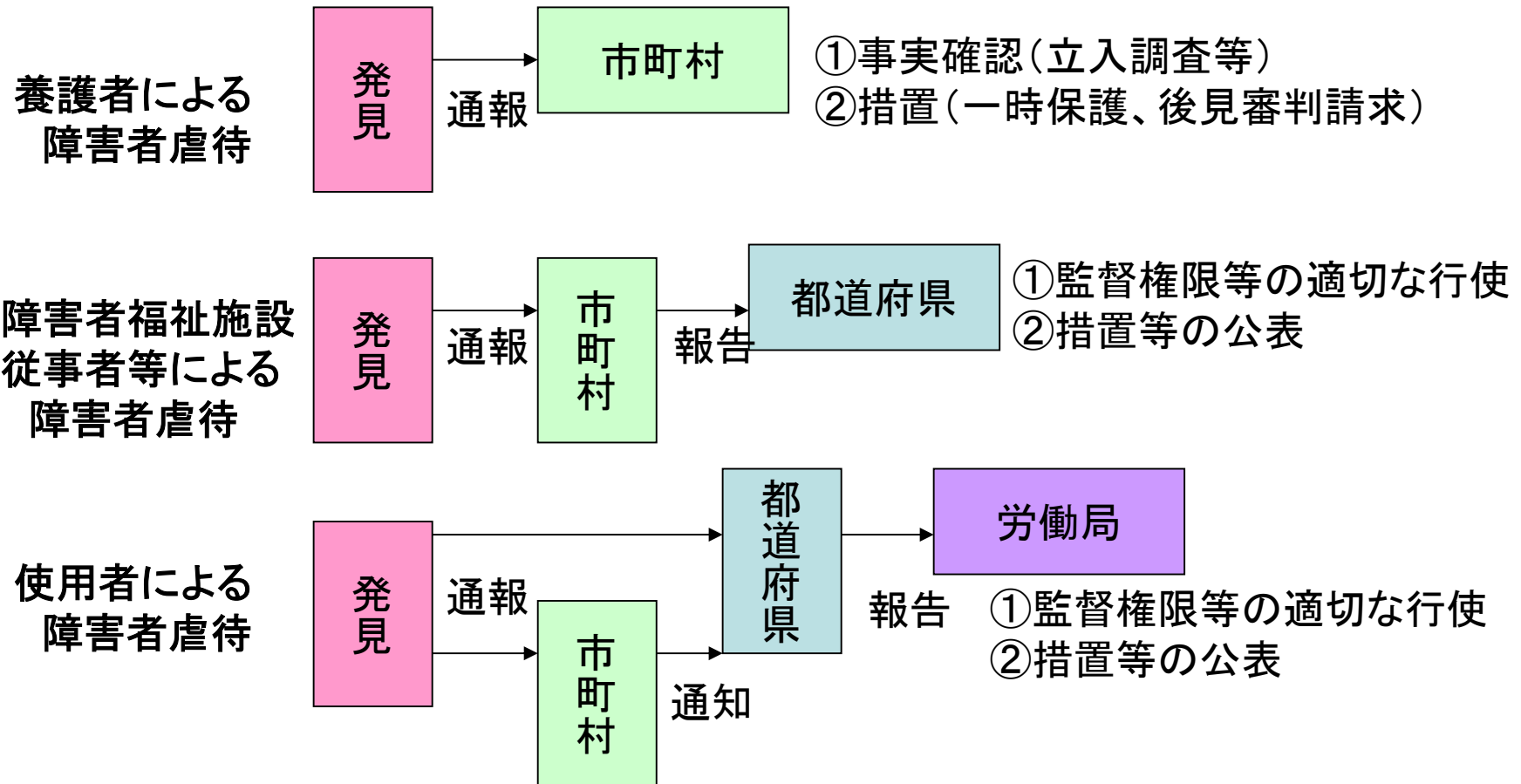
障害者福祉施設、学校、医療機関、保健所その他障害者の福祉に業務上関係のある団体並びに障害者福祉施設従事者等、学校の教職員、医師、歯科医師、保健師、弁護士その他障害者の福祉に職務上関係のある者及び使用者は、障害者虐待を発見しやすい立場にあることを自覚し、障害者虐待の早期発見に努めなければならない。

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

虐待防止のポイント

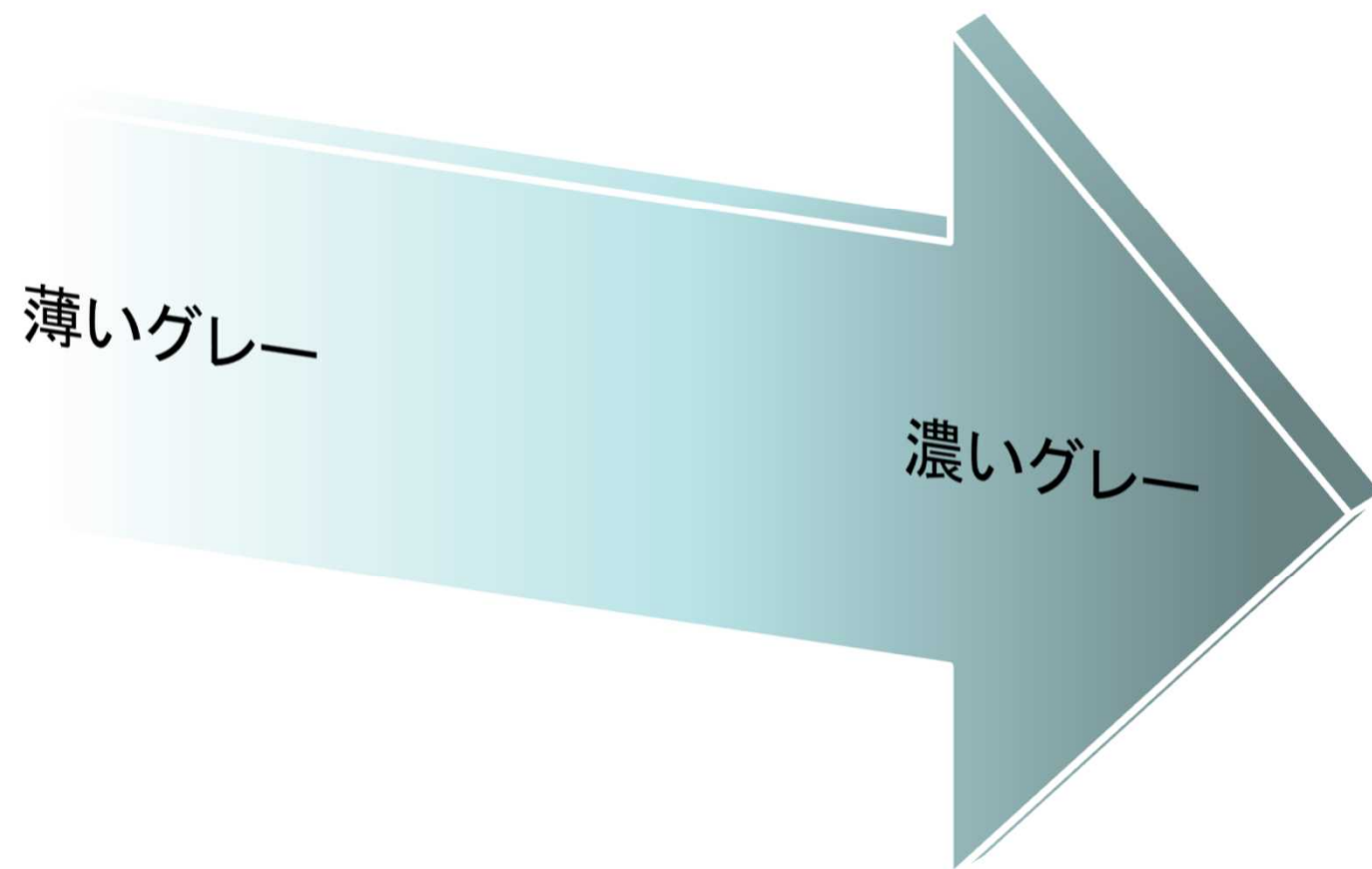
虐待の共通の構図

- 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」という本人・支援者の意識
- 本人の意思表示が困難な特性
- 福祉現場の自由度の高さ
 - エスカレートを止める外的要因が少ない
 - ① 個々が「小さな出来事」を意識する（内的要因）
 - ② 現場レベルで共有する（外的要因）

「小さな出来事」とはなにか



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

周囲がさわがしく声が届かないので、Aさんに大きな声で話しかけました。その様子をたまたま見ていたご家族から、後に「職員が怒鳴りながら指示を出していた」と指摘がありました。

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

他の方の支援中に、D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⑤

Eさんはわがままな部分が多く、家庭でしつけができていないので、しつけのつもりで厳しく接することもあります。

小さな出来事⑥

F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、G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⑦

H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⑧

ファーストフード店に行きました。Iさんがなかなか注文しないので、以前Iさんが注文したものを指さして「これでいいですよね？」と確認したところ、うなずいたので注文しました。

小さな出来事⑨

J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⑩

K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⑪

作業所で働くLさんの書類作成を支援していたのですが、職業欄に「無職」と書いたら、ご本人から「無職じゃない」と言われました。

小さな出来事⑫

Mさんはトイレでの支援が必要な方です。

Mさんがトイレに行ったときには、情報共有のため、「M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、M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⑬

ある職員は、Nさんの居室に何も言わずに入ります。

別の職員は、N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見直すこと
- 「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

意識を共有しやすい職場 ＝風通しのよい職場

- 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)
- ⇒ 受容を前提としたコミュニケーションの場

コミュニケーションの必要性

「誰が何を考えているのかがわからない」では、
権利擁護の意識は共有できない

⇒「支援」に関して話す時間を意図的に設ける

コミュニケーションの場面

- 朝礼、夕礼
- 引継ぎの場面
- 職員会議、支援会議
- 研修の場面

コミュニケーションの内容

- ・ いいな、と思った支援
- ・ 小さな出来事
- ・ なぜその支援をしているのか
(権利擁護の観点から、必要最小限の方法)

小さな出来事研修(例1)

➤ テーマ

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

小さな出来事研修(例2)

➤ 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

小さな出来事研修(例3)

➤ テーマ

- 身近にある「小さな出来事」を出し合ってみましょう
- 具体的な「支援の見直し」目標を立ててみましょう

「支援の見直し」目標の設定・ モニタリングのイメージ

作業部屋の扉は、職員だけが施錠できるように
なっています。

利用されている方10名の中で、Yさんだけ、勢
いよく部屋の外に出て、そのまま建物の入り口
を出て、外に出てしまうことが最近複数回あっ
たためです。

この状態は身体拘束に当たるのでは？
改善はできませんか？

職員A...仕方がないと思う。

職員B...仕方がないと思う。

職員C...仕方がないと思う。

職員D...施錠はやめるべきだと思う。

職員A...仕方がないと思う。

ご本人や家族には説明しています。Yさんの個別支援計画にもものせています。また、毎回「●時●分～●時●分 施錠の上作業」と記録に書いています。

職員B...仕方がないと思う。

Yさんの安全を考えた場合、仕方がないでしょう。万が一外に飛び出してYさんが事故に遭ったら安全配慮義務違反の責任が問われますよ。

職員C...仕方がないと思う。

鍵をすることで、Yさん自身も出られないということが分かり、安心して作業に取り組むことができていると思います。

職員D...施錠はやめるべきだと思う。

他の方もトイレにいくときに都度職員に鍵を開けてもらいます。閉じ込められていると感じざるを得ない状況です。また、「ガチャ」という鍵の音が、さらに閉塞感を募らせると感じています。自分の職場に、自分では開けられない鍵をされたら嫌でしょう。

職員A...仕方がないと思う。

利用される方や家族には説明しています。Yさんの個別支援計画にものせています。また、毎回「●時●分～●時●分 施錠の上作業」と記録に書いています。

→「切迫性」「非代替制」「一時性」は検討されていますか。「一時性」の観点から、毎回同じ記録だけが續いていませんか。

職員B...仕方がないと思う。

Yさんの安全を考えた場合、仕方がないでしょう。万が一外に飛び出してYさんが事故に遭ったら安全配慮義務違反の責任が問われますよ。

→Yさんの安全に配慮しながら、代替的な方法は考えられませんか。

職員C...仕方がないと思う。

鍵をすることで、Yさん自身も出られないということが分かり、安心して作業に取り組むことができていると思います。

→鍵をしなくても、Yさんが安心して作業に取り組む方法はないでしょうか。これまで、Yさんが外に出ようとするもののきっかけはありましたか。

職員D...施錠はやめるべきだと思う。

他の方もトイレに行くときに都度職員に鍵を開けてもらいます。閉じ込められていると感じざるを得ない状況です。また、「ガチャ」という鍵の音が、さらに閉塞感を募らせると感じています。自分の職場に、自分では開けられない鍵をされたら嫌でしょう。

→施錠がやむを得ないとされた場合、閉塞感を小さくするためにはどうしたらいいでしょうか。

検討課題の抽出

1. 外に出ようとする行動の原因の評価と対応の検討
2. 鍵に代わる方法の検討
3. 鍵をしなければならない場合、より本人の人權に配慮した方法の検討
4. 鍵をしなければならない場合の留意点

1. 外に出ようとする行動の原因の評価と対応の検討

- ・自宅では飛び出し行動はない。
- ・作業自体は集中して行うことができる。
- ・扉が開いたり閉まったりした後、扉付近で職員が話をした後に、しばらくしてから出ようとすることが多い。

→扉付近で何かがあると集中力が途切れて扉付近に意識が移ってしまうのかもしれない。

扉は静かに開け閉めし、何か話をするときは扉付近から離れて話すこととする。

2. 鍵に代わる方法の検討

→内装の変更により扉の位置を建物の入り口の反対側に変更できないか。作業機の配置、導線、職員の支援位置の変更によりYさんが外に出る前に職員が声をかけられるようにできないか。建物の入口扉について、勝手に出入りできないように変更できないか。

3. 鍵をしなければならない場合、より本人の人権に配慮した方法の検討

→本人が開けられる鍵で対応できないか。カード式に変更できないか。

4. 鍵をしなければならない場合の留意点

→Yさんの行動経過や様子から、切迫性のない日や時間帯は開けたままにする。そのことを詳細に記録につけることで、鍵をしない時間を増やしていく。

目標設定

1. 扉は静かに開け閉めし、何か話をするときは扉付近から離れて話すこととする。
2. Yさんが外に出る前に職員が声をかけられるよう、作業機の配置、導線、職員の支援位置を変更する。
3. 鍵についてはカード式に変更する。
4. 鍵をしない時間を増やすことを意識しながら鍵をした時間はその理由を含めて記録する。
5. 目標設定の見直し会議を1か月後に行う。この間に見直しが必要であれば、Yさんの権利に配慮しながら適時見直しを行う。

〔1か月後の評価〕

1. 扉は静かに開け閉めし、何か話をするときは扉付近から離れて話すこととする。

→実践したが、Yさんの行動の変化にはつながらなかった。

2週経過後、作業内容を別の内容に変更したところ、扉の方に意識が向かなくなり扉の方に近づく行動が少なくなってきた。作業内容の変更により、作業に集中して取り組んでいるように見える。

2. Yさんが外に出る前に職員が声をかけられるよう、作業機の配置、導線、職員の支援位置を変更する。

→Yさんが扉の方に向かうための導線を変更した。職員がYさんに背中を向けて支援をする時間になるべくないよう工夫をした。

3. 鍵についてはカード式に変更する。

→カード式に変更する方向で見積依頼中。

4. 鍵をしない時間を増やすことを意識しながら鍵をした時間はその理由を含めて記録する。

→なぜその日に鍵をしたのかを記録上も明確にした。最近2週間は鍵をする理由が明確ではないため、鍵をしていない。

5. 目標設定の見直し会議を1か月後に行う。この間に見直しが必要であれば、Yさんの権利に配慮しながら適時見直しを行う。

→2週間経過の時点で見直しが図れたことはよかった。Yさんの作業内容の変更の影響については、しばらく注意深く見守りたい。次回会議は●月●日に行う。

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
- 小さな出来事を現場で共有し、本人の権利擁護について一緒に考え見直していく取組みは、「環境」の改善、「専門性」の向上につながる