

総論・障害者虐待の防止

社会福祉法人 正夢の会

コラボたま ワークセンターつくし 施設長
権利擁護委員会 委員長

大浦 孝啓



講義のねらい

虐待はしてはいけないことと誰もが理解していることですが、なぜ虐待は起きてしまうのでしょうか。特に施設従事者は、利用者を守るべき立場であると同時に虐待をしやすい環境に置かれていることを理解しなくてはなりません。この講義では、虐待をしてしまう基本構造を理解し、令和4年度権利擁護体制が強化されたことでしておくべきことを学びます。

内容

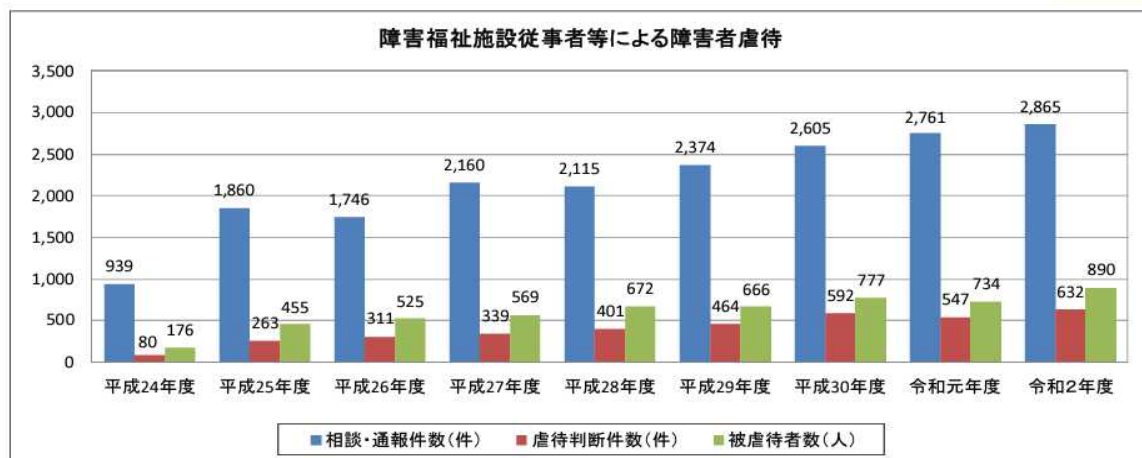
- ・虐待が起きる理由
- ・今すべき虐待防止に対する取り組み

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>

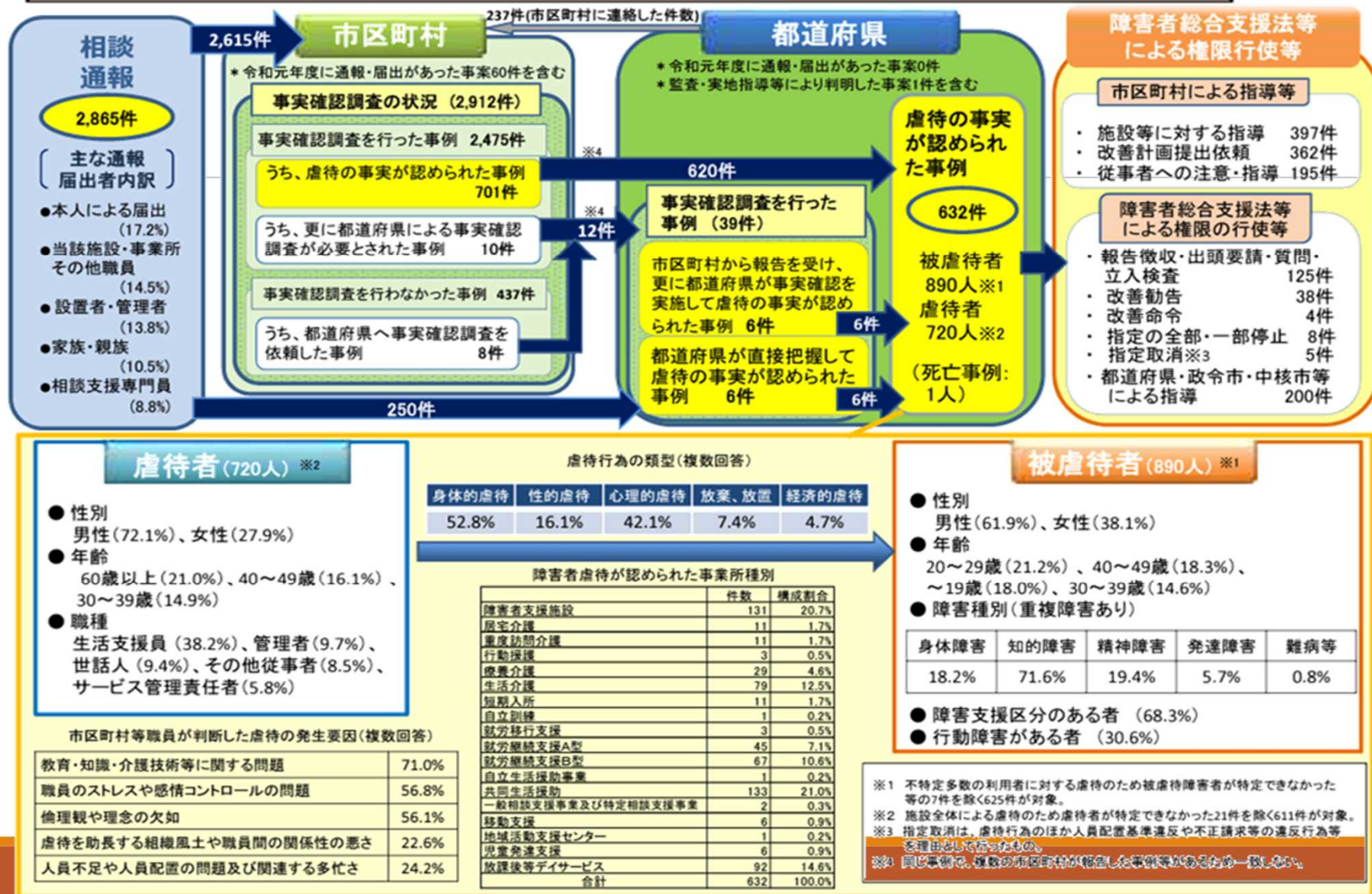
- ・令和2年度の障害者福祉施設従事者等職員による障害者虐待の相談・通報件数は2,865件であり、令和元年度から増加(2,761件→2,865件)。
- ・令和2年度の虐待判断件数は632件であり、令和元年度から増加(547件→632件)。
- ・令和2年度の被虐待者数は890人。

障害福祉従事者	平成							令和	
	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度
相談・通報件数(件)	939	1,860	1,746	2,160	2,115	2,374	2,605	2,761	2,865
虐待判断件数(件)	80	263	311	339	401	464	592	547	632
被虐待者数(人)	176	455	525	569	672	666	777	734	890



令和2年度 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＞

参考資料4



東京都における状況

相談・通報・届出者の状況(重複あり)

	総数	本人	家族	福祉従事者等	その他
令和元年度	283	29	36	148	70
平成30年度	281	41	33	130	77
平成29年度	243	41	25	123	54
平成28年度	187	26	36	86	39

ポイント

- ・福祉従事者等による虐待通報は増えている
⇒虐待防止・権利擁護に対する意識が高まっている

東京都における状況

施設職員等の相談・通報・届出者の状況(重複あり)

	相談支援専門員	当該施設管理者等	当該施設職員	当該施設元職員等	その他の施設職員
令和元年度	14	58	54	10	12
平成30年度	12	45	43	15	15
平成29年度	14	29	47	13	20
平成28年度	6	13	48	6	13

ポイント

- ・施設管理者、サービス管理責任者等からの虐待通報が増えている
⇒組織としての虐待防止・権利擁護に対する意識が高まっている

東京都における状況

事実確認の状況(重複あり)

		令和元年度	平成30年度	平成29年度	平成28年度
事実確認調査を行った事例		252	223	191	134
	虐待の事実が認められた事例	53	68	48	43
	虐待の事実が認められなかった事例	125	81	81	50
	虐待の判断に至らなかった事例	74	74	62	41
事実確認調査を行っていない事例		41	68	51	40
	明らかに虐待ではなく事実確認調査不要と判断した事例	13	37	27	15
	後日、事実確認調査を予定又は事実確認の要否を検討中の事例	16	22	14	8
	都道府県への事実確認調査を依頼	0	0	0	0
	その他	12	9	10	17

東京都における状況(まとめ)

- 施設従事者における通報件数は確実に増えている
⇒ 権利擁護・虐待防止に関する意識が高まっている
- 施設従事者における管理者等(施設運営者、管理者、サービス等責任者)からの通報が増えている
⇒ 組織的に虐待防止に取り組んでいる
- 虐待の通報は増え、事実確認調査も増えているが、虐待の事実が認められるケースは横ばい
⇒ 虐待かどうか判断できない例も通報している(虐待かどうか判断できない例は、判断されるまでは虐待として取り扱う)。

なぜ虐待は起きるのか

どこでも虐待は起きる

私たちは仕事をするにあたって、常に何かしらのストレスを感じたり、イヤだなと思うことや辛いなと思うことがたくさんあります。しかし、それらを理由に他人を傷つけたり、無視したりすれば、抗議されたり、やり返されたりするのをわかっているため、自分でストレス等の解消方法を見出し、対応をしています。ところが福祉施設では、相手が利用者であると傷ついていても口に出すことが出来ず、黙っている人が少なくありません。反応がないと、傷つけたり、無視したりする側は自分が相手を傷つけているという自覚が持てなくなり、感覚が鈍麻していきます。また組織で指摘できない(気づけない)環境であるとなおさら不適切な行動は、虐待へと繋がり、事件・事故へと発展していきます。これは特別に問題のある施設だけで起こりうるのではなく、優良な福祉施設、企業でも起こりうることです。

⇒誰でも虐待をしてしまう可能性がある

私たちは利用者の一番身近にいる

虐待から守る立場
にいる

虐待を発見しやすい場所
にいる

身近にいる

虐待を犯しやすい
立場にいる

虐待を起こしやすい
環境がある

なぜ施設虐待が起きるのか

- ・支援の未熟さ⇒強度行動障害者への対応、支援者としての対場を逸脱した支援
- ・障害理解の欠如・支援困難、業務過多で、回復しない疲労やモチベーションの低下
- ・チームワークの欠如⇒支援方針・方法の不統一、密室化での対応
- ・「その支援おかしい」と言えない環境⇒見て見ぬふりが事業所の体質へ
- ・解決しないストレスの蓄積⇒働く環境の未整備
- ・虐待の分析や対応への検討がされていない⇒施設内の構造的な問題、形だけの虐待防止組織
通報義務の不履行、組織的隠ぺい、虚偽答弁
- ・小さな出来事の積み重ね⇒深刻な虐待へと発展
- ・親の施設依存の強さ⇒やってあげているというおごり、選択できる余地がない

深刻な虐待に共通して起きていること

- 1 小さな出来事から大きな虐待にエスカレート
- 2 結果、利用者の死亡、骨折など取り返しのつかない被害
- 3 複数の職員が複数の利用者に対して長期間にわたり虐待
- 4 通報義務の不履行
- 5 設置者、管理者による組織的な虐待の隠ぺい
- 6 事実確認調査に対する虚偽答弁
- 7 警察の介入による加害者逮捕、送検
- 8 事実効力の一部停止等の重い行政処分
- 9 行政指導に基づく設置者、管理者の交代
- 10 検証委員会の設置による事実解明と再発防止策の徹底

小さな出来事



適切な支援

不適切な支援

虐待

- ⇒グレーゾーンは広義に虐待であるとの認識すること
- ⇒虐待の芽になりうる「小さな出来事」を摘むこと！

『小さな出来事』がエスカレートする理由

①「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

②本人の意思表示が困難

③福祉の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

⇒個々が「小さな出来事」を意識する(内的要因)

⇒現場レベルで共有する(外的要因)

日々考えることの重要性

- 門扉に鍵がかかっているけど…⇒飛び出し行為がある利用者がいるのも事実だけど、一人で自由に買い物へ出かけられる利用者もいるな…？
- 異性が歯磨き介助をしているけど…⇒よく考えると他人、特に異性に口腔を見せることは恥ずかしいことのような…？
- 散歩に行くときに大人同士が手をつないで歩いているけど…⇒本人は一人で歩きたいのでは？そもそも、大人が手をつないで歩くってどうなのかな？
- 自治会はやっているけど…⇒どうしても会が進行しないから、なんか誘導してしまっているような…？
- 野菜を食べてもらいたいな…⇒野菜を食べてもらうまで、他の副菜を横に避けているけど、自分にも嫌いなものはあるよな…？

どこにでも虐待の芽は生まれる

虐待はない

虐待はしてはいけない

虐待など起きるはずがない



虐待を否定する心理

⇒意味をなさない

いつ虐待の芽が生まれる
かわからない



小さな出来事を意識する

⇒虐待をエスカレートさせない

障害者虐待の種類

- ① 身体的虐待
- ② 性的虐待
- ③ 心理的虐待
- ④ 放棄・放任
- ⑤ 経済的虐待

①身体的虐待

障害者の身体に外相を生じ、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

考えられる刑事罰

199条殺人罪 204条傷害罪 208条暴行罪 220条逮捕監禁罪

具体的な例

・平手打ちする ・殴る ・蹴る ・壁に叩きつける ・つねる ・無理やり食べ物や飲み物を口に入れる ・やけど、打撲させる ・身体拘束(柱や椅子やベッドに縛り付ける、医療的必要性に基づかない投薬によって動きを抑制する、ミトンやつなぎ服を着せる、部屋に閉じ込める、施設側の管理の都合で睡眠薬を服用させる等)

②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

考えられる刑事罰

176条強制わいせつ罪 177条強姦罪 178条準強制わいせつ、準強姦罪

具体的な例

・性交 ・性器への接触 ・性的行為を強要する ・裸にする ・キスする ・本人の前でわいせつな言葉を発する、又は会話する ・わいせつな映像を見せる ・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

③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の障害者に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと

考えられる刑事罰

222条脅迫罪 223条強要罪 230条名誉棄損罪 231条侮辱罪

具体的な例

・「バカ」「あほ」等障害者を侮辱する言葉を浴びせる ・怒鳴る ・ののしる ・悪口を言う ・仲間に入れない ・子ども扱いする ・人格をおとしめるような扱いをする ・話しかけているのに意図的に無視する

④放棄・放任（ネグレクト）

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、他の利用者による身体的・性的・心理的虐待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

考えられる刑事罰

218条保護責任者遺棄罪

具体的な例

・食事や水分を十分に与えない ・食事の著しい偏りによって栄養状態が悪化している ・あまり入浴させない ・汚れた服を着させ続ける ・排泄の介助をしない ・髪や爪が伸び放題 ・室内の掃除をしない ・ごみを放置したままにしてある等劣悪な住環境の中で生活させる ・病気やけがをしても受診させない ・学校に行かせない ・必要な福祉サービスを受けさせない ・他利用者による身体的虐待や性的虐待、心理的虐待を放置する

⑤経済的虐待

障害者の財産を不当に処分することその他の障害者から不当に財産上の利益を得ること

考えられる刑事罰

235条窃盗罪 246条詐欺罪 249条恐喝罪 252条横領罪

具体的な例

- ・ 年金や賃金を渡さない
- ・ 本人の同意なしに財産や預貯金を処分、運用する
- ・ 日常生活に必要な金銭を渡さない、使わせない
- ・ 本人の同意なしに年金等を管理して渡さない

虐待防止への取り組み

障害者虐待防止のポイント①

虐待をしているという「自覚」は問いません

虐待事案においては、虐待をしているという自覚のある場合だけでなく、自分がやっていることが虐待に当たると気付いていない場合もあります。また、しつけ、指導、療育の名の下に不適切な行為が続けられている事案もあるほか、「自傷・他害があるから仕方ない」ということが一方的な言い訳となっている場合もあります。

虐待している側の自覚は問いません。自覚がなくても、障害者は苦痛を感じたり、生活上困難な状況に置かれていたりすることがあります。

虐待をしているという自覚がない場合には、その行為が虐待に当たるということを適切な方法で気付かせ、虐待の解消に向けて取り組む必要があります。

障害者虐待防止のポイント②

障害者本人の「自覚」は問いません

障害の特性から、自分のされていることが虐待だと認識できない場合があります。また、長期間にわたって虐待を受けた場合などでは、障害者が無力感から諦めてしまっていることがあります。このように障害者本人から訴えの無いケースでは、周囲がより積極的に介入しないと、虐待が長期化したり深刻化したりする危険があります。

障害者虐待防止のポイント③

親や家族の意向が障害者本人のニーズと異なる場合がある

施設や就労現場で発生した虐待の場合、障害者の家族への事実確認で「これくらいのことは仕方がない」と虐待する側を擁護したり虐待の事実を否定したりすることがあります。これは、障害者を預かって貰っているという家族の気持ちや、他に行き場がないという状況がそういう態度を取らせているとも考えられます。家族からの訴えがない場合であっても、虐待の客観的事実を確認して、障害者本人の支援を中心に考える必要があります。

障害者虐待防止のポイント④

虐待の判断はチームで行う

障害者虐待の事案に対する判断は、担当者一人で行うことを避け組織的に行うことが必要です。その前提として、それぞれの組織の管理職が虐待問題への感度を高め、虐待への厳しい姿勢を打ち出すことが重要です。

そのため、相談や通報、届出を受けた市町村や都道府県の職員は、速やかに上司に報告し、また個別ケース会議などを活用して緊急性の有無、事実確認の方法、援助の方向などについて組織的に判断していくこととなっています。

判断できない事例

虐待かどうか判断できない場合は、その判断がされるまでは、虐待として取り扱うが基本

★判断しづらいグレーな案件が発生

※わからない場合でも上記に則り通報義務は生じる

⇒虐待防止委員会の開催

⇒第三者委員、又は行政による調査、確認

※虐待ではないと判断されるまでは、虐待として取り扱う

虐待を想定した準備(被虐待者への対応)

- ・生命と身体の安全確保

 - 虐待状況の確認、緊急避難、安全・安心な場の確保

- ・心理面での支援

 - 虐待を受けたことによる心のケア

 - 虐待への環境改善(訴える力が弱い、虐待を認識できない等)

 - エンパワメントの回復(あきらめと無力感からの脱却)

- ・個別支援計画の改訂

 - 再アセスメント(安心して暮らすための計画見直し)

- ・家族への連絡

 - 速やかに丁寧に、隠ぺいやごまかしをしない、信頼関係の回復

虐待を想定した準備(虐待者への対応)

- ・虐待事実を確認し、自己覚知を促す
- ・虐待に至る背景の把握、解明
 - 環境的問題はないのか、当事者にストレスは生じていなかったか
- ・虐待者への処遇
 - 個別面談、自宅待機、職務制限等
(事実判明後)
- ・人事管理としての対応
 - 立ち直りの機会の付与、当事者の身体・精神状況、仕事への適正
就業規則に沿った懲罰
- ・終息対応
 - 全体への告知、職員研修の実施、虐待者への教育

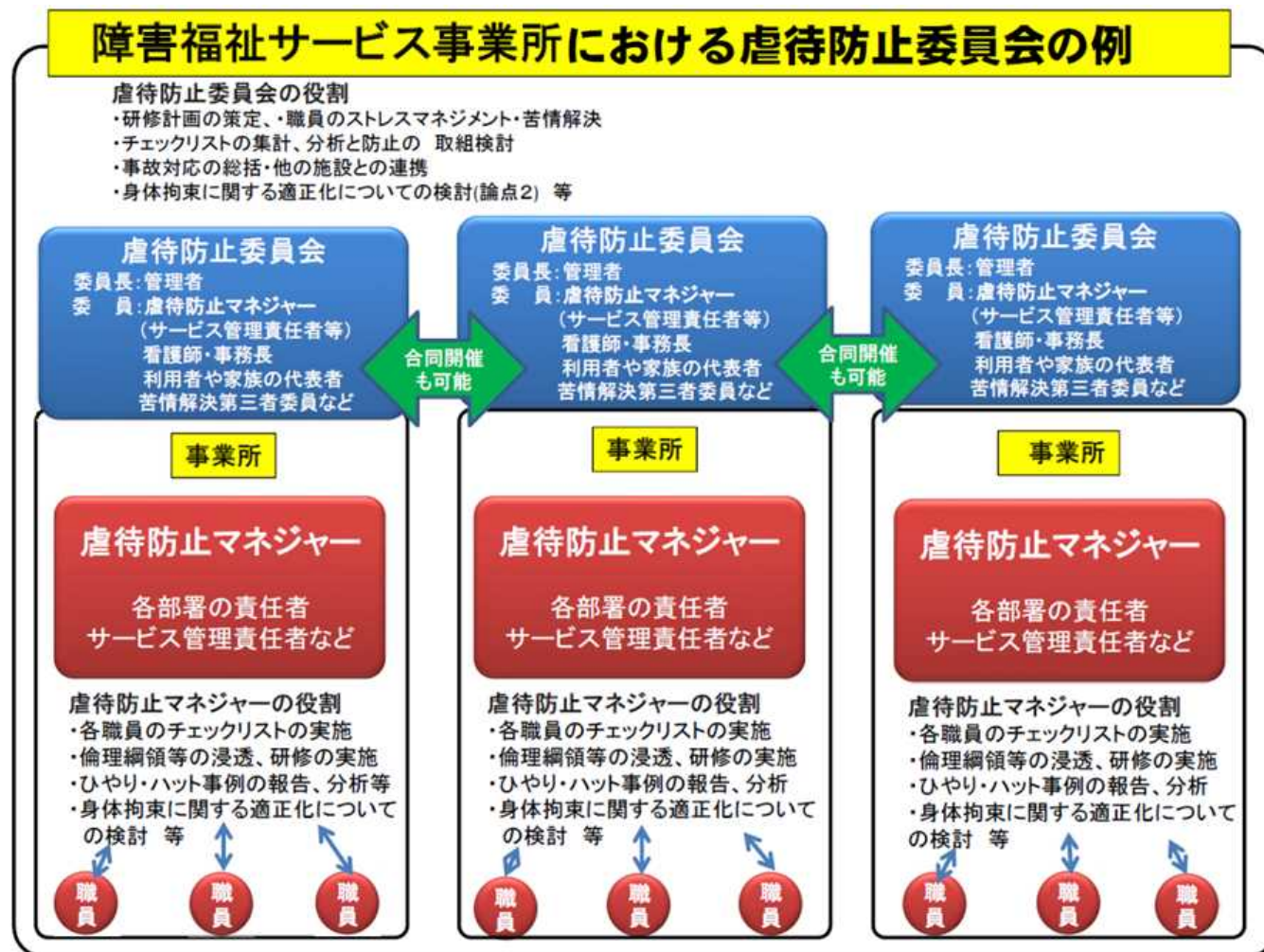
虐待防止 委員会

事業所の規模に応じて、事業所単位でなく、法人単位の設置も可能

定期的に開催(年1回以上)

虐待防止委員会と身体拘束適正化委員会の一定的な運営も可能

最低人数は問わない



虐待防止マネージャーの役割

職員一人ひとりの対してどのように虐待防止を意識づけ浸透させていくかを考え実行する

- 1 虐待防止委員会と各部署のパイプ役
- 2 ヒヤリハットやチェックリストの集計と職員会議等への報告
- 3 行動計画の実施
- 4 モニタリング
- 5 職員のストレスチェックの実施
- 6 権利擁護研修や事例検討会の開催

システムで解決できることや、組織の力やチームワークでできることは着実に取り組む
虐待が起きる前に、予防として取り組むことがある
どんな配慮があれば虐待防止に繋がるかを想定しておく

虐待防止研修

- ・事業所内研修の他、社会福祉協議会や期間相談支援センターが実施する研修への参加でも可
- ・支援員以外の間接業務に係る職員も研修の対象
- ・経験年数やスキル等に応じた内容を設定する
- ・変則勤務等、研修に参加できない人へも伝わる工夫を行う
- ・虐待防止研修で身体拘束適正化について取り扱う場合は一体的開催でよい

考えられる虐待防止研修

①虐待防止や権利擁護研修

法令理解、倫理綱領・行動規範の理解、通報手順等

②特性の理解と知識・技術の習得

強度行動障害等障がいの正しい理解と支援方法、身体拘束や行動制限の廃止等

③職員のメンタルヘルスや職場環境改善

アンガーマネージメント、メンタルヘルス、チームビルディング等

④利用者や家族に向けた研修

厚労省や東京都が発行している冊子の説明等

運営規程の整備(要確認)

- 1 虐待の防止に関する責任者の選定
- 2 成年後見制度の利用支援
- 3 苦情解決体制の整備
- 4 従業者に対する研修の実施(方法及び計画等)
- 5 虐待防止委員の設置及び従業員への周知徹底

最後に

障害者虐待防止のためには、法律を遵守し、誠実な施設・事業所運営、支援の質の向上が重要です。

虐待は個人の問題だけではありません。法人や組織の方がむしろ問題です。働きやすい環境、話ができる環境づくりは事業所の責務です。

福祉は「人が幸せ」になるためのしごとです。利用者には幸せに過ごす「権利」が生じており、それを擁護する立場にいる私たちに「義務」が生じています。

利用者の幸せのためにすべきことは、皆様の事業所の理念に書かれているはずです。

ご清聴ありがとうございました。