

権利擁護と虐待防止

～ケアマネジメントプロセスにおける権利擁護の視点と
虐待防止などにおいて果たすべき役割を理解する～

全体の構成

1. 権利擁護の視点から見た障害者虐待
2. 障害者虐待の構造と虐待防止への視点
3. サービス管理責任者の役割
4. 施設内虐待
5. 障害者虐待をめぐる今後の課題

1. 権利擁護の視点から 見た障害者虐待

(1) 障害者の権利とは

①「障害者の権利に関する条約」と虐待

- 障害者虐待は、「**障害者の尊厳を害するもの**」(法第1条)に示される通り、現代社会においては、いかなる理由でも許されるものではない。
- このことは、障害者の権利保障に関する世界的な基調ともいえる「**障害者の権利に関する条約**」(平成26年2月19日)の**第16条「搾取、暴力及び虐待からの自由**」にも明示されている。

障害者の権利に関する条約

第16条 搾取、暴力及び虐待からの自由

- 1 締約国は、家庭の内外におけるあらゆる形態の搾取、暴力及び虐待（性別を理由とするものを含む。）から障害者を保護するためのすべての適当な立法上、行政上、社会上、教育上その他の措置をとる。

- 2 また、締約国は、特に、**障害者及びその家族並びに介護者に対する適当な形態の性別及び年齢に配慮した援助及び支援**（搾取、暴力及び虐待の事案を防止し、認識し、及び報告する方法に関する情報及び教育を提供することによるものを含む。）を確保することにより、あらゆる形態の搾取、暴力及び虐待を防止するためのすべての適当な措置をとる。締約国は、**保護事業が年齢、性別及び障害に配慮したものであることを確保する。**
- 3 締約国は、あらゆる形態の搾取、暴力及び虐待の発生を防止するため、障害者に役立つことを意図したすべての施設及び計画が**独立した当局により効果的に監視されることを確保する。**

- 4 締約国は、あらゆる形態の搾取、暴力又は虐待の被害者となる障害者の身体的、認知的及び心理的な回復及びリハビリテーション並びに社会復帰を促進するためのすべての適切な措置（保護事業の提供によるものを含む。）をとる。このような回復及び復帰は、障害者の健康、福祉、自尊心、尊厳及び自律を育成する環境において行われるものとし、性別及び年齢に応じたニーズを考慮に入れる。
- 5 締約国は、障害者に対する搾取、暴力及び虐待の事案が特定され、捜査され、及び適当な場合には訴追されることを確保するための効果的な法令及び政策（女子及び児童に重点を置いた法令及び政策を含む。）を実施する。

②地域で自立した生活を営む基本的権利

(「障害者総合福祉法の骨格に関する総合福祉部会の提言」、2011年8月)

1. **障害ゆえに命の危険にさらされない権利**を有し、そのための支援を受ける権利が保障される旨の規定。
2. 障害者は、必要とする支援を受けながら、意思(自己)決定を行う権利が保障される旨の規定。
3. 障害者は、自らの意思に基づきどこで誰と住むかを定める権利、どのように暮らしていくかを定める権利、特定の様式での生活を強制されない権利を有し、そのための支援を受ける権利が保障される旨の規定。

4. 障害者は、自ら選択する言語(手話等の非音声言語を含む)及び自ら選択するコミュニケーション手段を使用して、市民として平等に生活を営む権利を有し、そのための情報・コミュニケーション支援を受ける権利が保障される旨の規定。
5. 障害者は、自らの意思で移動する権利を有し、そのための外出介助、ガイドヘルパー等の支援を受ける権利が保障される旨の規定。
6. 以上の支援を受ける権利は、障害者の個別の事情に最も相応しい内容でなければならない旨の規定。
7. 国及び地方公共団体は、これらの施策実施の義務を負う旨の規定。

(2) 権利擁護とは

① 権利擁護の意味

- 自己決定権の尊重という理念のもとに、本人の法的諸権利につき、本人の意思あるいは意向に即して、過不足なく本人を支援すること。

※出典：平田厚(2001)『これからの権利擁護』筒井書房、p.37

②権利擁護の4つの次元

- 自己決定のための**条件整備**
↓
- 自己決定**過程**の支援
↓
- 自己決定された**権利の主張の支援**（代弁）
↓
- 主張された**権利の実現の支援**
「たたかうアドボカシー」: 権利**回復**支援
「ささえるアドボカシー」: 権利**獲得**支援

※出典：平田厚(2012)『権利擁護と福祉実践活動』明石書店、p.58

(3) 障害者虐待防止・権利擁護における福祉専門職の役割

① ソーシャルワーカーの国際的定義

- ソーシャルワーク専門職は、人間の福利（ウェルビーイング）の増進を目指して、社会の変革を進め、人間関係における問題解決を図り、人びとのエンパワメントと解放を促していく。ソーシャルワークは、人間の行動と社会システムに関する理論を利用して、人びとがその環境と相互に影響し合う接点に介入する。人権と社会正義の原理は、ソーシャルワークの拠り所とする基盤である。

②専門職のもつ二面性

- 福祉専門職には、障害者の権利擁護者として利用者とともに歩む役割が期待される。しかし反面で、利用者の抱える“弱さ”（ハンディキャップ故に生じる情報、自己表現力、判断能力等の課題）に最も近い立場にいるため、権利侵害者となりうる危険性を有していることを認識する必要がある。

(4) 権利擁護の視点の必要性和 障害者虐待防止

- 法第3条には「何人も、障害者に対し、虐待をしてはならない。」と規定されており、ここで言う「虐待」は第2条第2項の「障害者虐待」より範囲が広く、養護者、障害者福祉施設従事者等及び使用者以外の者による虐待も含まれると考えられます。

※出典：厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部(2012)「市町村・都道府県における障害者虐待の防止と対応」

→ 虐待防止法の範疇にとどまらず、障害者の権利擁護を見る視点が必要

(5) 「障害者差別禁止指針」と 「合理的配慮指針」平成27年3月25日

【障害者差別禁止指針】

- すべての事業主が対象
- 障害者であることを理由とする差別を禁止
- 事業主や同じ職場で働く人が、障害特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要
- 募集・採用、賃金、配置、昇進、降格、教育訓練などの項目で障害者に対する差別を禁止

例：募集・採用

- 障害者であることを理由として、障害者を募集または採用の対象から排除すること。
- 募集または採用に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
- 採用の基準を満たす人の中から障害者でない人を優先して採用すること。

【合理的配慮指針】

- すべての事業主が対象
- 合理的配慮は、個々の事情を有する障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべき性質のもの

例：募集・採用時、採用後 ※合理的配慮指針の別表より

- 募集内容について、音声などで提供すること。（視覚障害）
- 面接を筆談などにより行うこと。（聴覚・言語障害）
- 机の高さを調節することなど作業を可能にする工夫を行うこと。（肢体不自由）
- 本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと。（知的障害）
- 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。（精神障害ほか）

平成28年 4月...施行

2. 障害者虐待の構造と 虐待防止への視点

1. これまでの経緯

平成12年

児童虐待の防止等に関する法律成立

平成13年

配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律(DV防止法)成立

平成17年

厚生労働省「障害者虐待防止についての勉強会」

平成17年11月

高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律成立

附則2項

「高齢者〔65歳以下の者〕以外の者であって精神上又は身体上の理由により養護を必要とするもの」(障害者等)に対する虐待の防止等のための制度については、速やかに検討が加えられ、その結果に基づいて必要な措置が講ぜられるものとする旨が定められた。

平成23年6月

障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律成立

平成24年10月 法律施行

- * 全都道府県が「障害者権利擁護センター」の業務を開始。また、合わせて全市町村が単独又は複数の市町村で共同して「市町村虐待防止センター」の業務を開始。

2. 障害者虐待防止法の概要

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つ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> <p>①事実確認（立入調査等） ②措置（一時保護、後見審判請求）</p>	<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> <p>①監督権限等の適切な行使 ②措置等の公表</p>	<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> <p>①監督権限等の適切な行使 ②措置等の公表</p>

- 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。
- 4 政府は、障害者虐待の防止等に関する制度について、この法律の**施行後3年を目途に検討を加え、必要な措置**を講ずるものとする。

※ 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。

障害者虐待の判断に当たってのポイント

◎虐待でないことが確認できるまでは虐待事案として対応。

ア 虐待をしているという「自覚」は問わない
→障害児のお父さんからの話し

イ 障害者本人の「自覚」は問わない
→施設入所していた当事者の話し

ウ 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
→過去の施設における虐待報道では・・・

エ 虐待の判断はチームで行う

(1) 被虐待障害者の受ける影響

- 虐待によって、障害者自身が受ける影響についての調査はないが、重大な人権侵害である虐待行為が、**被虐待者の心身や生活に与える影響は極めて大きいものと思われる。**
- また、虐待行為は、虐待を受けている時点のみならず、将来にわたり多大な影響をおよぼすものと考えられる。

※参考として、次頁に「虐待の子どもへの影響」(『児童虐待対応の手引き』、厚労省、2009)を示す。

【参考】虐待の子どもへの影響

- 虐待の子どもへの影響としては、死亡、頭蓋内出血・骨折・火傷などによる身体的障害、暴力を受ける体験からトラウマ(心的外傷)を持ち、そこから派生する様々な精神症状(不安、情緒不安定)、栄養・感覚刺激の不足による発育障害や発達遅滞、安定した愛着関係を経験できないことによる対人関係障害(緊張、乱暴、ひきこもり)、自尊心の欠如(低い自己評価)等、様々な内容、程度がある。

※出典:「子ども虐待対応の手引き」(厚労省、2009)p.6

(2) 障害者虐待の構造的要因

- ① **被虐待障害者本人**に関する事柄
(障害特性、生活の場 等)
- ② **家族**に関する事柄
(疾病・障害、家族関係、経済的要因 等)
- ③ **支援者**(家族等以外)に関する事柄
(事業所の状況、個人的要因 等)
- ④ **社会的要因**
(偏見・差別、社会資源 等)

(3) 障害者虐待防止に向けた留意点

① 密室性(第三者の不在)

- 虐待は、生活の場で身近な人たちによって引き起こされている(職場などを含む)が、**密室性が高く、表面化しにくい**という性質を有している。
- 密室性の排除は、他方で障害者自身のプライバシー保護と相反する場合もありうる。**生活の場として相応しいプライバシーへの十分な配慮と、密室性の排除(第三者の“目”の導入)のバランスが重要である。**

②当事者の置かれている状況

- 当事者は、次のような状況に置かれがちであり、その結果、虐待の発覚の遅れ、虐待のくりかえし等が生じる可能性がある。
 - * 訴え出るとさらに虐待がエスカレートするのではないかという不安
 - * 誰にどう相談していいのかわからない
 - * 虐待を受けているという自覚がない

③障害特性の理解

- 障害者虐待に関する調査では、**障害の種別と虐待の類型に、一定の傾向が見られる。**
- 虐待予防及び対応に際しては、それぞれの障害の特性等を十分に理解した上で取り組みがなされなければならない。
- しかし、**一般的な障害特性にのみとらわれ、障害者一人ひとりの個性や特性を見落とすようなことがあってはならない。**とりわけ意思表明能力に課題を有し他者との意思疎通にハンディキャップを抱える障害者への配慮は不可欠である。

(4) 虐待事例の報道から考える

障害者施設入所者に虐待

障害児者支援施設「〇〇福祉センター」の男性職員(40)が11月27日に50歳代の男性入所者の頭をたたき、同28日には20歳代の男性入所者の頭をたたいた上、罵倒したという。2人にけがなどはなかったという。

別の職員が目撃して発覚、同学園の職員数人で構成する**虐待防止委員会**で調査し、虐待と認定した。

学園は今日6日に〇〇市に報告。市は同日、施設を調査した上で、7日に県に報告した。男性職員は市の調査に対して「間違いない」と話しているという。

市は今後、同学園に対し、再発防止策をまとめて書面で提出するよう求める。

同学園の〇〇事務長は「入所者に申し訳ない。再発防止に向け、職員研修などを通して虐待や暴力についての指導を徹底させたい」としている。

(2012年12月8日 読売新聞)

- 虐待防止委員会を設置し、正しく機能している
- 職員が虐待を報告できる組織風土
- 施設内調査に留めず、施設自らが行政に通報
- 事実を認め、誠実に対応

障害者虐待で調査 ○○市の施設○○ 「不適切な行為把握」

○○市の知的障害者施設で入所者への暴力、罵声が続いているとの通報を受け、施設職員らへの聞き取り調査を始めた。担当課長は「不適切な行為を把握している。人権意識に欠ける面がある」と話している。

問題になっているのは、社会福祉法人が運営する定員五十人の知的障害者更生施設。障害者虐待防止法(10月施行)に基づき、関係者が11月27日に○○と市に通報、受理された。

○○障害者施策推進部は立ち入り調査を始め、関係者に事情を聴いている。

○○によると、不適切行為には命令口調や罵声、暴力を含むさまざまなレベルがあるとみており、調査結果が出次第、適切に対応するという。

施設側の担当者は取材に「すべて弁護士に任せているのでノーコメント」と語った。
(2012年12月6日 東京新聞)

介護福祉士が入居者を殴る

〇〇署と県警捜査1課などは7日、〇〇市の身体障害者支援施設に入所中の男性(76)を殴り骨折させたとして、傷害の疑いで**介護福祉士**、〇〇容疑者(29)を**逮捕**した。

男性は骨折など複数のけがを繰り返しており、県警は**日常的に虐待があった可能性**もあるとみて慎重に調べている。

逮捕容疑は、**2007年**12月14日午後5時40分ごろ、個室で寝たきりの男性を介助中、男性が言うことをきかなかつたため右腕などを拳で数回殴り、約80日間の右尺骨骨折の重傷を負わせた疑い。

「わざとけがをさせたわけではない」と**容疑を否認**しているという。

県警によると、約1カ月前に**関係者からの相談で発覚**同施設を家宅搜索した。

同施設を運営する社会福祉法人〇〇会は男性の骨折を把握していたが、虐待ではなく**「事故」**として**処理**していた。

同会は「逮捕容疑が事実であれば、当時の内部検証は甘く、管理体制についても問題があったということになる。入所者本人や家族におわびするしかない」としている。
(2012年12月8日 長崎新聞)

虐待否定する文書、入所者・職員に署名させる

〇〇県〇〇市の精神障害者施設「〇〇ホーム」の傷害事件で、逮捕された社会福祉法人「〇〇会」の元理事長〇〇容疑者(70)が、入所者と職員全員に「**虐待の事実がなかった**」とする文書に**署名、押印**させていたことが施設関係者への取材でわかった。

県警〇〇署は**隠蔽**を図ろうとした疑いがあるとみて調べている。

〇〇容疑者は、女性入所者(50)に暴行し、打撲などの軽傷を負わせたとして**傷害容疑で逮捕**された。

施設関係者によると、〇〇容疑者は、女性が同署に被害届を提出したことを知り、「虐待の事実がなかったことを職員、利用者ともに承認いたします」などとする文書への署名、押印を求め、入所者10人と職員5人が応じたという。

(2012年11月30日 読売新聞)

●虐待の事実を隠蔽しようとした疑い → なぜ、職員が署名に応じてしまったのか？

福祉施設の暴行、施設長が上司に虚偽報告

知的障害のある児童らの福祉施設「〇〇園」で、入所者の少年(19)が職員の暴行を受けた後に死亡した事件で、同園の施設長が2年前に起きた職員2人による暴行を把握したが、上司の〇〇福祉センター長に「不適切な支援(対応)はなかった」と虚偽の報告をしていたことが27日、分かった。

県は同日、同園の指定管理者の社会福祉法人に対し、障害者総合支援法と児童福祉法に基づき、同園の新規利用者の受け入れを当分の間停止する行政処分と、施設長を施設運営に関与させない体制整備の検討などを求める改善勧告を出した。

県によると、施設長は11日の立ち入り検査時には「暴行の報告はなかった」と説明。しかし、その後の県の調査に「報告があったことを思い出した。聞き取り調査したが虐待はなかった」と証言を覆した。

さらに、県が詳しく事情を聴くと、施設長は「もう1つ報告があったことを思い出した」として、平成23年12月に職員4人が虐待をしたとの報告があったと証言。このうち2人が暴行したと判断し、24年1月に口頭注意したことを認めた。その後、施設長はセンター長に「不適切な支援はなかった」と事実と異なる報告をしたが、県は理由について「現時点では施設長に聞いていない」としている。

県はこれまでに、同園の元職員5人が少年を含む入所者10人を日常的に暴行していたことを確認。別の職員3人も暴行した疑いが判明している。25、26日の3回目の立ち入り検査では、新たに職員1人の暴行が確認されたほか、同園や関連の障害者施設「〇〇園」の職員計2人が入所者に暴行した疑いも浮上した。

(2013年12月27日 産経ニュース)

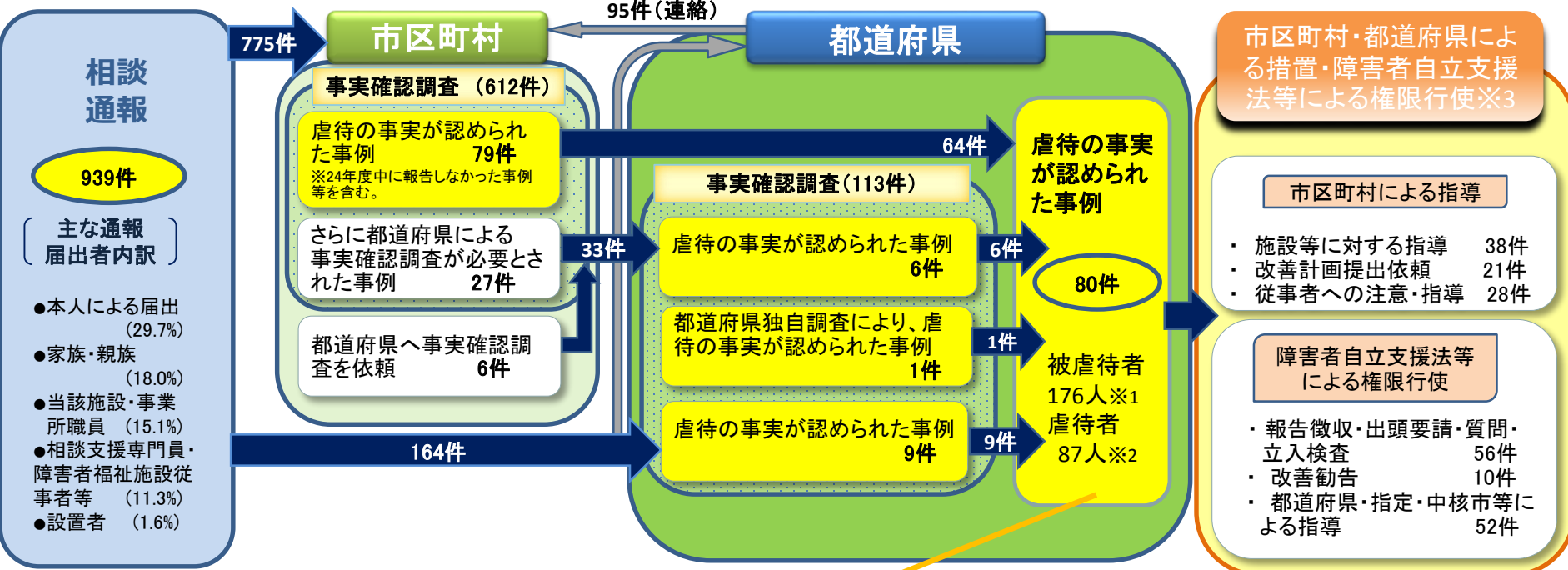
深刻な虐待事案に共通する事柄

- 利用者の死亡、骨折など取り返しのつかない被害
- 複数の職員が複数の利用者に対して長期間に渡り虐待
- 通報義務の不履行
- 設置者、管理者による組織的な虐待の隠ぺい
- 事実確認調査に対する虚偽答弁
- 警察の介入による加害者の逮捕、送検
- 事業効力の一部停止等の重い行政処分
- 行政処分に基づく設置者、管理者の交代
- 検証委員会の設置による事実解明と再発防止策の徹底

・市は虐待を把握できず

- 昨年4月に下関市に対し、匿名で職員が施設利用者に対し、虐待を行っている旨の情報提供があった。市は、その情報に基づき、昨年の5月に合計で3回、施設を任意調査を実施し職員ら19人に面接したするなど、実態調査に乗り出した。
- しかし、市は昨年6月は情報提供者が直接市役所を訪れ、担当の職員3人が約12分間に及ぶ映像を確認した。しかし、映像には職員が「はよせーや」などと発言するのは確認できたが、職員とふざけて騒いだりしていると判断された。しかし、情報提供者が「暴力シーンの録画もある」と説明したことから、提供を求めたが、**情報提供者からは拒否された**という。
- 市では「虐待の可能性が高い」として、昨年の10月に施設に再度立ち入り調査を行った。当時、責任者3人から事情を聴くなどしたが、虐待の事実は確認出来なかったと結論づけ、今年3月に調査を終え、施設側も虐待を否定した。

- しかし、市は暴行の様子を収めた映像を報道機関を通じて確認、6月4日、施設に対し再び立ち入り調査に入り、虐待の事実を確認した。情報提供者が市に対し虐待の事実があると話してから1年の期間が過ぎた。市は現在、行政処分を検討している。
- 施設側はこれまで一貫して虐待の事実を否定していたが、映像を確認したとたんに事実関係を認め、10日逮捕された〇〇容疑者を懲戒解雇処分とした。施設を運営する社会福祉法人〇〇会の〇〇理事長は「残念なことだと思っている」と話したという。



虐待者 (87人)

- 年齢
60歳以上(21.8%)、50~59歳(19.5%)
- 職種
生活支援員(31.0%)
管理者、その他従事者(12.6%)
サービス管理責任者(11.5%)
設置者・経営者(10.3%)

※1 不特定多数の利用者に対する虐待のため被虐待障害者が特定できなかった等の2件を除く78件が対象。
 ※2 施設全体による虐待のため虐待者が特定できなかった1件を除く79件が対象。
 ※3 平成24年度末までに行われた措置及び権限行使。

虐待の種別・類型(複数回答)

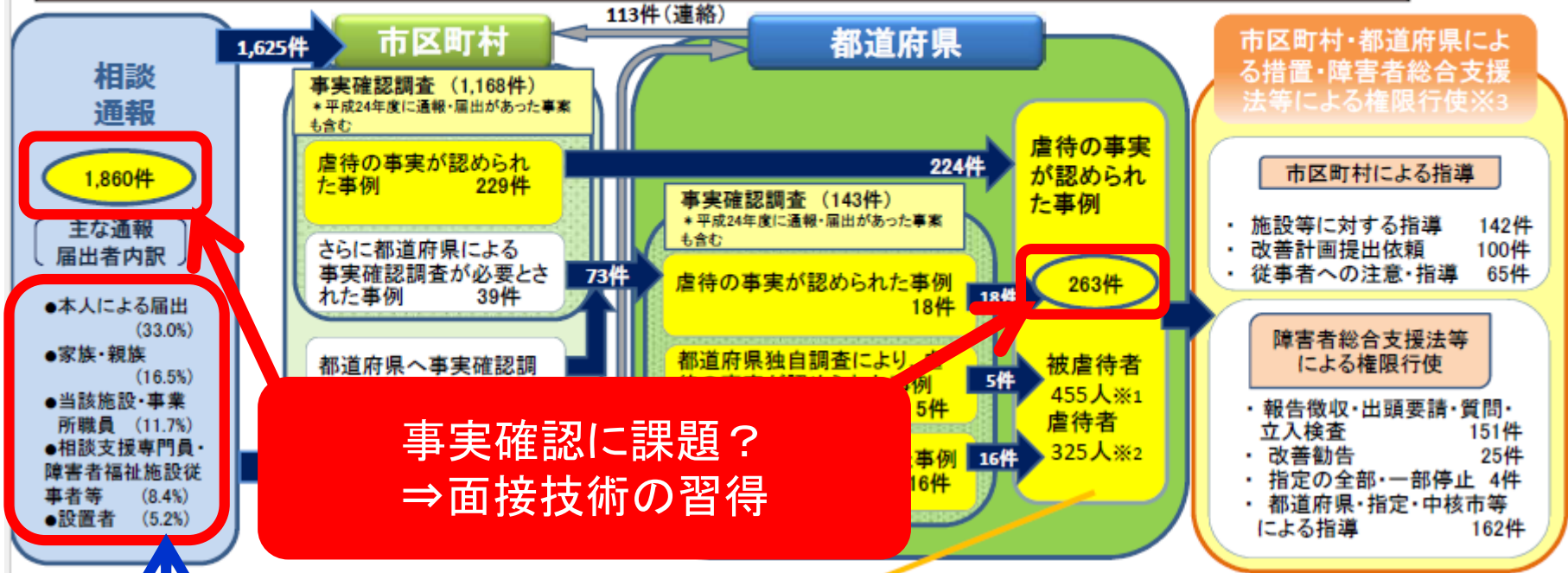
身体的虐待	性的虐待	心理的虐待	放棄・放置	経済的虐待
57.5%	12.5%	52.5%	8.8%	7.5%

障害者虐待が認められた事業所種別

事業所種別	件数	構成割合
障害者支援施設	18	22.5%
居宅介護	1	1.3%
療養介護	2	2.5%
生活介護	9	11.3%
短期入所	2	2.5%
共同生活介護	10	12.5%
就労移行支援	1	1.3%
就労継続支援A型	7	8.8%
就労継続支援B型	20	25.0%
共同生活援助	4	5.0%
地域活動支援センター	3	3.8%
福祉ホーム	1	1.3%
児童発達支援	1	1.3%
放課後等デイサービス	1	1.3%
合計	80	100.0%

被虐待者 (176人)

- 性別 男性(67.0%)、女性(33.0%)
 - 年齢
20~29歳(27.3%)、30~39歳(21.0%)、
40~49歳(15.9%)
 - 障害種別
- | | | | | |
|-------|-------|-------|------|------|
| 身体障害 | 知的障害 | 精神障害 | 発達障害 | その他 |
| 19.7% | 54.5% | 39.3% | 1.7% | 0.6% |
- 障害程度区分認定済み (63.1%)
 - 行動障害がある者 (22.7%)



事実確認に課題？
⇒面接技術の習得

虐待防止のための
組織的な取り組みの必要性

放棄、放置	経済的虐待
4.6%	6.8%
71	27.0%
2	0.8%
	0.8%
	0.4%
	0.8%
	3.7%
	1.9%
	3.3%
	0.4%
	1.6%
	6.1%
	9.4%
	3.8%
	1.1%
	2.3%
	3.7%
	0.0%

- 職種
- 生活支援員 (43.7%)
- その他従事者 (16.3%)
- 管理者 (9.5%)
- 設置者・経営者 (6.2%)
- サービス管理責任者 (5.8%)

管理者、サービス管理責任者、設置者・経営者の合計
21%

被虐待者 (455人)

- 性別 男性 (62.2%)、女性 (37.8%)
- 年齢 20～29歳 (25.3%)、40～49歳 (21.5%)、30～39歳 (20.9%)
- 障害種別

身体障害	知的障害	精神障害	発達障害	その他
29.2%	79.8%	14.1%	6.4%	1.8%

●行動障害がある者 (21.3%)

適切な対応を身につける研修の必要性

※1 不特定多数の利用者に対する虐待のため被虐待者数が特定された事例のうち、10件を除く(25%)
※2 施設全体による
※3 平成25年度末

3. サービス管理責任者の 役割

(1) サービス管理責任者の役割とは

- サービス提供のためのプロセスの管理
相談の受付けからアセスメント、プランニング、サービスの実施、モニタリング、評価などの一連の流れ
- サービスの質を担保できるように施設の職員の「人材育成」

いつでも、利用者に「最善の支援やサービスを提供できる」ように、職員の研修やトレーニングを計画したり、実施したりすること

①プロセス管理の視点から

- 本人のニーズを的確に捉えられているか
- ニーズに基づく「個別支援計画」であるか
- 支援計画に基づく支援が適切に行われているか・・・さらに、それを定期的にモニタリングや評価がなされているか
- 支援をした時の記録があるか
- 支援について職員が共有できる機会や、話し合える場があるか

※PDCAサイクルで支援を見る

Plan(計画) → Do(実行) → Check(評価) → Act(改善)

②人材育成の視点から

- 一人一人にあった・一人一人の意向を尊重した支援ができること
- 何が利用者にとって「最善の利益」なのかを判断できること
- 一人のかけがえのない存在として利用者とかかわることなどの倫理観や価値観をもっていること
……………など



研修やスーパービジョンを通しての
質の高い人材育成の必要

(2) 職員としての専門性の確保

- 本人理解や本人や家族、取り巻く環境などを理解するための**知識**をもっているか
 - 利用者に合った適切な支援方法を提供できるだけの**技術**を持っているか
 - 人間尊重などの専門的な**倫理観**や**価値観**をもっているか
- * これらを、一人一人の職員が身につけられる
仕組みや制度が施設や機関にあるか

(3) 虐待や不適切な関わりを防ぐために

- 日常の支援を見直すこと
- 支援のプロセスの中で、PDCAサイクルを活用することで、支援の改善や見直しを図ること
- 職員一人一人の知識や支援技術の向上をはかること
- 障害者福祉に携わる職員としての倫理観や価値観を一人一人が自覚し、実践に生かしていること

(4) サービス等利用計画 と 個別支援計画の関係

- サービス等利用計画については、相談支援専門員が、総合的な援助方針や解決すべき課題を踏まえ、最も適切なサービスの組み合わせ等について検討し、作成。
- 個別支援計画については、サービス管理責任者が、サービス等利用計画における総合的な援助方針等を踏まえ、当該事業所が提供するサービスの適切な支援内容等について検討し、作成。

法人・施設等における虐待防止委員会の例

虐待防止委員会

委員長: 管理者
委員: 虐待防止マネジャー
(サービス管理責任者等)
看護師・事務長
利用者や家族の代表者
苦情解決第三者委員など

虐待防止委員会の役割

- ・研修計画の策定
- ・職員のストレスマネジメント・苦情解決
- ・チェックリストの集計、分析と防止の取組検討
- ・事故対応の総括
- ・他の施設との連携 等

各部署・事業所

虐待防止マネジャー

各部署の責任者
サービス管理責任者など

虐待防止マネジャーの役割

- ・各職員のチェックリストの実施
- ・倫理綱領等の浸透、研修の実施
- ・ひやり・ハット事例の報告、分析等

職員

職員

職員

各部署

事業所

虐待防止マネジャー

各部署の責任者
サービス管理責任者など

虐待防止マネジャーの役割

- ・各職員のチェックリストの実施
- ・倫理綱領等の浸透、研修の実施
- ・ひやり・ハット事例の報告、分析等

職員

職員

職員

各部署・事業所

虐待防止マネジャー

各部署の責任者
サービス管理責任者など

虐待防止マネジャーの役割

- ・各職員のチェックリストの実施
- ・倫理綱領等の浸透、研修の実施
- ・ひやり・ハット事例の報告、分析等

職員

職員

職員

4. 施設内虐待

通報義務

■ 「障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した者は、速やかに通報しなければならない。」

● 障害者福祉施設・事業所の場合

- ・モニタリングで行った施設で虐待を受けているのを感じた・・・
- ・施設の同僚が虐待しているのを感じた・・・
- ・施設の管理者が職員から虐待の相談を受けた・・・

(1) 施設内虐待の要因

- 専門的知識、技術の未熟さ
- 人権意識の希薄さ
- 組織的容認
- 自浄機能の欠落

※「障がいのある人の尊厳を守る虐待防止マニュアル」(大阪府知的障害者福祉協会、2010年、pp.8-9)

(2) 虐待防止に向けた留意点

① 小さな不適切支援の積み重ね

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。
(Learned helplessness: 学習性無力感)

※出典:「障害児者の人権をまもる」神奈川県保健福祉局福祉・次世代育成部
障害サービス課(平成22年4月)スライドno.41迄

②支援の知識や技術の不足 (行動障害への支援の例)

- 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。

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。

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

(3)「不適切ケア」は逃げ場にはならない

専門職としての倫理・責務



「不適切」はOUTという認識に立つ

自らの言動
同僚・上司の言動への意識化



防止への第一歩

施設内虐待の特徴

障害者に対する施設内虐待は、**密室状況下で大規模に行われる危険性がある**点で、特別な注意が必要です。密室的状況では、**犯罪的な実態を把握することが困難**です。

しかも、基盤整備が不十分で利用する施設を選択することが難しければ、いくら支援がひどいと思っても家族が告発することすらできません。したがって、障害者の虐待防止は、これまでの家庭内虐待法制とは異なった視点で、施設内虐待を中心に考えることが求められます。

たとえば、外傷のおそれがなくても暴行が行われていれば、**身体的虐待**であると定義すべきであり、一度でもネグレクトがあれば著しくなくても**ネグレクト**であると定義すべきであるし、本人を傷つける言動や行動があれば**心理的虐待**であり、身体的拘束を行ったりプライバシーを侵害したりするのは**人格的虐待**と定義して考えるべきです。

虐待が表面化しない主な理由

- 虐待事件の本質が利用者本人にも理解されていない。
- 対応が困難な行動を抑えるのだから強い指導も必要だと、虐待の原因を問題行動に帰している。
- 加害者が本来保護すべき立場にある職員であること。
- 公的機関（行政側）が、事件を正面から受止めきれない。行政が虐待を隠蔽する役割を担うこともある。
- 親が虐待する側を守る行動をとる。背景にわが子を預ける場のない、行き場のない状況がある。

虐待がおきる理由

- **体罰の容認**
- **体罰という認識がない(指導、しつけと考えている)。**
- **体罰はいけないと思いつつ行ってしまふ。職員の個人的性格、ストレス等にも関係している。**
- **職員側に利用者への支援のスキルがない場合が多い。**

体罰を繰り返す理由

- 体罰が発覚しない。
- 利用者が言わない、言えない。
- 利用者が言っているのに声が届かない→利用者の声を聞くシステムがない。
- 職員が体罰を内緒にしている。仲間としてかばう傾向がある。
- 体罰を上司に通告しても改善されない→通告が生かされないシステム。

取り組むべきこと

- ◆ 緊急やむを得ない場合の強制力を加える行為について、個々の利用者への適応の範囲・内容について、ガイドライン等を作成し、共通認識に基づいて対応すること【職員の人権意識、知識・技術の向上】
- ◆ 職員に関心を高める掲示物等を掲示すること
- ◆ 倫理綱領、行動規範等を定め、職員に周知徹底すること
- ◆ 普段から研修などを通じて、職員の人権意識を高めること
- ◆ 研修等を通じ支援に関する知識や技術を向上すること
- ◆ 個別支援計画の作成と適切な支援
- ◆ 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ること
- ◆ 苦情解決制度の活用
- ◆ 第三者評価の活用
- ◆ 施設の事業・会計監査における虐待防止に関わるチェック
- ◆ 成年後見制度の活用

相談を受ける立場になった場合

- 相談(通告)は混沌として断片的な情報であるのがふつう
- 小さなSOSを雑音の中からどう聞き分けるか
- 寄り添わないと聞けない←→寄り添うと誘導
- 「喧嘩両成敗」は不作為の言い訳にすぎない
- 客観的な証拠が被害者を救う

事業所(施設)職員

合理的 論理的 科学的アプローチ

どこでも虐待は起きる

どんな立派な人も陥りかねない

リスク低減と早期発見が第一

虐待リスクの少ない職場とは

- 職員が仕事を楽しんでいる
- 大きな声であいさつができています
- ミスを認められる柔軟性と謙虚さ
- 職員が心身ともに健康
- 人間に対するあくなき探究心
- 自分の仕事にプライドを持っている

必要なことは何か

- ① 虐待を生む背景を知ることによって施設や事業所、地域での実践活動における問題点を理解する。
- ② 虐待とは何かを理解することで、仕事を振りかえる視点を理解する。
- ③ 日常の仕事を振り返ることで、虐待につながるかわりとは何かを理解する。
- ④ サービス管理責任者として、実践上の課題や問題点を理解し、解決の方策を学ぶ。

- 施設で働くということ

施設という空間の密室性

障害特性と支援者のかかわり(支援技術)

職業への価値観や倫理観

- 虐待あるいは不適切なかわりとは

- サービス管理責任者の業務と虐待防止の視点

個別支援計画と虐待防止、人材育成と質の向上、
PDCAサイクルの活用など

施設内で見過ごされる虐待

- 「どうせ言ってもわからないから」→暴行や暴力
- (障害のせいで)「落ち着きがない」「他害する」
→(支援の見直しのない)薬の投与、施錠された
部屋への隔離
- 「他に手のかかる利用者がいるから」あるいは
「手のかからない利用者だから」→必要な支援を
しない、手抜き
- 「(怪我をしたのに)見ていなかったからわからない」→トラブルの放置

……など

虐待が起こる背景 (施設という空間)

- 集団生活の場→個人の想いと集団の規律
- 閉ざされた空間→刺激が少なく安定しているが、逆に密室になりやすい
- 人目に触れにくい→特殊な空間や習慣が形成されやすい

虐待が起こる背景 障害

- 生活上の何らかの困難(障害)を抱える人たち

コミュニケーションのしにくさ

感情などのコントロールの難しさ

自分の想いを伝えることの難しさ

自分で思いのままに動けない困難さ

認知の違いや狭さからくるわからなさ

・・・など

虐待が起こる背景

施設のもつ特殊性と障害特性

- 特にかかわりの難しいとされる行動障害がある方が虐待のターゲットのなりやすい

その理由は・・・

建物などの問題、職員の配置数の問題、利用者に対応できる力量のない職員
経営優先で利用者と職員の力量が釣り合わない等

具体的な虐待場面 身体拘束を例に

- 利用者が暴れ出して危険だから、自由を制限するような対応をした。



これが何らかの身体的拘束をとまなうかかわりだとしたら・・・

- ① 3要件にあてはまるか（**切迫性・非代替性・一時性**）
- ② 慎重な手続きのもと実施されたか
- ③ 具体的な記録を残しているか

具体的な虐待場面 身体拘束を例に

- 「3要件をみたせば、身体拘束をしてよい」ということではない！

たとえば、施設や機関のなかで、「非代替性」をどのようにとらえているか？

あるいは、「一時性」という要件を無視して同じかかわりをずっと続けてはいないか？

また、手続きや記録がおざなりで、ただ書けばよいような記録になっていないか？

具体的な虐待場面 身体拘束を例に

身体拘束や行動制限が必要と判断する基準を
具体的に明らかにすることが必要となる



本人の状態に合わせた「支援計画」の作成
……ターゲットになる行動の見立て
ストレングスに着目した支援
本人のわかりやすい環境作り

など

虐待や不適切なかかわりとは

- 施設や機関のなかで働いていると「不適切なかかわり」には**必ず出会う**という認識をもっているか
- 虐待の芽を**早期に摘む**こと→虐待防止である

※たとえば、「呼称について」、「居室等の施錠について」、「ヘッドギアの着用について」、「男女の交際や結婚の禁止」など

5. 障害者虐待をめぐる 今後の課題

(1) システムに関する課題

- 虐待防止・対応の基盤となる、地域における福祉サービスの整備
- 虐待防止・対応のためのネットワークの整備
- 虐待対応を担う人材の育成
- 調査・研究に基づく啓発活動
- 虐待防止・対応のための研修(当事者を含む)
- 対応プロセス:地域での相談窓口の周知と専門性の向上、迅速で正確な事実確認、被虐待者の安全確保
- 障害者に対する差別・偏見の除去 等

(2) 施設及び専門職に関する課題

- 専門職団体を中心とした教育や啓発活動
- 職場における教育や啓発活動
- 虐待防止に関する仕組みづくり
- 職員間での相互点検
- スーパービジョンの実施
- 法やシステムをつくるためのソーシャル・アクションへの参加 等

(3) 障害者自身に対する支援

- 本人のエンパワメントを促す支援
- 虐待への認識を促す支援(権利の周知)
- 自己選択・意志決定に対する支援
- 自らのことを主張する方法を獲得するための支援
- 本人の行動を促す支援 等

全体のまとめとして

1. 「不適切なかかわりは虐待である」という認識を持つこと
2. 虐待はどこでも起こっており、それに対しては私たちが毅然とした態度で権利侵害を防ぐための声をあげなければ現状は変わらないという認識に立つこと
3. 「私だけは(虐待をしていないから)大丈夫」ではなく、他の職員が行う虐待を見過ごすことも重大な過失行為であること
4. 虐待が深刻な権利侵害であり、犯罪につながる行為であることを認識すること
5. 組織的な対応や通報のシステムなどがあり活用できる社会資源を知ること
6. 一人ひとりの利用者の生活を守る専門職であることの自覚を持ち、そのために必要な知識や技術などの獲得、権利について敏感に反応できる倫理観を持つこと
7. そのための自己研鑽をおこたらないこと

強度行動障害に対応する職員の人材育成の充実について

※ 内容は現時点検討案のため、今後変更の可能性あり。

