

令和3年度

障がい者虐待防止・権利擁護研修

～障がい者の尊厳に気付く～

令和3年度障害福祉サービス等報酬改定における主な改定内容

- 障害者の重度化・高齢化を踏まえた地域移行・地域生活の支援、相談支援の質の向上、効果的な就労支援、医療的ケア児への支援などの障害児支援の推進、感染症等への対応力の強化などの課題に対応
- 令和3年度障害福祉サービス等報酬改定の改定率：＋0.56% ※ うち、新型コロナウイルス感染症に対応するための特例的な評価＋0.05%（令和3年9月末までの間）

1 障害者の重度化・高齢化を踏まえた地域移行・地域生活の支援、質の高い相談支援を提供するための報酬体系の見直し等

- （1）グループホームにおける重度化・高齢化に対応するための報酬の見直し
 - ・ 強度行動障害を有する者や医療的ケアが必要な者に対する支援の評価 等
- （2）自立生活援助の整備を促進するための報酬・人員基準等の見直し
- （3）地域生活支援拠点等の整備の促進・機能の充実を図るための加算の創設
- （4）生活介護等における重度障害者への支援の評価の見直し
 - ・ 重度障害者支援加算の算定期間の延長及び単位数の見直し 等
- （5）質の高い相談支援を提供するための報酬体系の見直し
 - ・ 基本報酬の充実 ・ 従来評価されていなかった相談支援業務の評価 等

2 効果的な就労支援や障害児者のニーズを踏まえたきめ細かな対応

- （1）就労移行支援・就労定着支援の質の向上に資する報酬等の見直し
 - ・ 一般就労への移行の更なる評価 等 ・ 定着実績を踏まえたきめ細かな評価 等
- （2）就労継続支援A型の基本報酬等の見直し（スコア方式の導入）
- （3）就労継続支援B型の基本報酬等の見直し（報酬体系の類型化）
- （4）医療型短期入所における受入体制の強化
 - ・ 基本報酬の充実 ・ 医療的ケアを必要とする障害児を利用対象者に位置付け

3 医療的ケア児への支援などの障害児支援の推進

- （1）医療的ケアが必要な障害児に対する支援の充実
 - ・ 新判定スコアを用いた基本報酬の創設 ・ 看護職員加配加算の算定要件の見直し
- （2）放課後等デイサービスの報酬体系等の見直し
 - ・ 基本報酬区分の見直し ・ より手厚い支援を評価する加算の創設（（3）も同様）
- （3）児童発達支援の報酬等の見直し
- （4）障害児入所施設における報酬・人員基準等の見直し
 - ・ 人員配置基準の見直し ・ ソーシャルワーカーの配置に対する評価

4 精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの推進

- ・ 自立生活援助における夜間の緊急対応・電話相談の評価
- ・ 地域移行支援における地域移行実績の更なる評価
- ・ 精神障害者の可能な限り早期の地域移行支援の評価
- ・ 精神保健医療と福祉の連携の促進
- ・ 居住支援法人・居住支援協議会と福祉の連携の促進
- ・ ピアサポートの専門性の評価

5 感染症や災害への対応力の強化

- （1）日頃からの感染症対策の強化や業務継続に向けた取組の推進
 - ・ 感染症の発生及びまん延の防止等に関する取組の徹底（委員会開催、指針の整備、訓練の実施）
 - ・ 業務継続に向けた取組の強化（業務継続計画の策定・研修及び訓練の実施）
 - ・ 地域と連携した災害対応の強化（訓練に当たっての地域住民との連携）
- （2）支援の継続を見据えた障害福祉現場におけるICTの活用
 - ・ 運営基準や報酬算定上必要となる会議等について、テレビ電話等を用いた対応を可能とする。

6 障害福祉サービス等の持続可能性の確保と適切なサービス提供を行うための報酬等の見直し

- （1）医療連携体制加算の見直し
 - ・ 医療的ケア等の看護の濃度を考慮した加算額の設定
- （2）障害者虐待防止の更なる推進、身体拘束等の適正化の推進
 - ・ 虐待防止委員会の設置 ・ 身体拘束等の適正化のための指針の整備
- （3）福祉・介護職員等特定処遇改善加算等の見直し
 - ・ より柔軟な配分ルールへの見直しによる加算の取得促進
 - ・ 処遇改善加算(Ⅳ)及び(Ⅴ)等の廃止 ・ 加算率の見直し
- （4）業務効率化のためのICTの活用（再掲）
- （5）その他経過措置の取扱い等
 - ・ 食事提供体制加算の経過措置の延長
 - ・ 送迎加算の継続（就労継続支援A型、放課後等デイサービス）

障害者虐待防止の更なる推進

○障害者虐待防止の更なる推進のため、運営基準に以下の内容を盛り込む。

※ 令和4年度より義務化（令和3年度は努力義務）

[現 行]

- ① 従業者への**研修**実施（**努力義務**）
- ② 虐待の防止等のための**責任者**の設置（**努力義務**）

[見直し後]

- ① 従業者への**研修**実施（**義務化**）
- ② 虐待防止のための対策を検討する**委員会**として虐待防止委員会(注)を設置するとともに、委員会での検討結果を従業者に周知徹底する（**義務化（新規）**）
- ③ 虐待の防止等のための**責任者**の設置（**義務化**）

(注)虐待防止委員会に求められる役割は、虐待の未然防止や虐待事案発生時の検証や再発防止策の検討等

※ 小規模な事業所においても過剰な負担とならず、効果的な取組が行えるような取扱いを提示予定。

【例】

- ①協議会や基幹相談支援センター等が実施する研修に事業所が参加した場合も研修を実施したものとみなす。
- ②事業所単位でなく、法人単位での委員会設置も可
- ②委員会には事業所の管理者や虐待防止責任者が参加すればよく、最低人数は設けない

身体拘束等の適正化の推進

- 身体拘束等の適正化の更なる推進のため、運営基準において施設・事業所が取り組むべき事項を追加するとともに、**減算要件の追加**を行う。
※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
- **訪問系サービスについても**、知的障害者や精神障害者も対象としており、身体拘束が行われることも想定されるため、**運営基準に「身体拘束等の禁止」の規定を設けるとともに、「身体拘束廃止未実施減算」を創設**する。
※居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護、重度障害者等包括支援

運営基準

以下、②から④の規定を追加する（訪問系以外のサービスについては、①は既に規定済）。訪問系サービスについては、①から④を追加する。

②から④の規定は、令和3年4月から努力義務化し、令和4年4月から義務化する。なお、訪問系サービスにおいて追加する①については、令和3年4月から義務化する。

- ① 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すること。
- ② 身体拘束等の適正化のための対策を検討する**委員会を定期的開催**するとともに、その結果について、従業者に周知徹底を図ること。
- ③ 身体拘束等の適正化のための**指針を整備**すること。
- ④ 従業者に対し、身体拘束等の適正化のための**研修を定期的実施**すること。

※ 虐待防止の取組で身体拘束等の適正化について取り扱う場合には、身体拘束等の適正化に取り組んでいるものとみなす。

減算の取扱い

運営基準の①から④を満たしていない場合に、基本報酬を減算する。（身体拘束廃止未実施減算5単位/日）

ただし、**②から④については、令和5年4月から適用**する。

なお、訪問系サービスについては、①から④の全てを令和5年4月からの適用とする。

障害福祉サービス事業所における虐待防止委員会の例

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
- ・身体拘束に関する適正化についての検討 等

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

合同開催
も可能

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

合同開催
も可能

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

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
- ・身体拘束に関する適正化についての検討 等

職員

職員

職員

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
- ・身体拘束に関する適正化についての検討 等

職員

職員

職員

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
- ・身体拘束に関する適正化についての検討 等

職員

職員

職員

障害者虐待の背景と経緯

- あまり問題とされていなかっただけで、障害者施設での体罰は以前には当たり前のようにあった。
- 親から子への虐待、先生や部活顧問の体罰もよくあった。
- 当時は暴れる障害者、言うことを聞かない障害者を力で従わせることができた職員が一目置かれていた。
- 人権をめぐる状況が今とはかなり違う。
- 問題にされるようになったのは1990年代後半から。
- 今でも、当時の「成功体験」を忘れられないベテラン職員がいる。
- 障害者の人権や支援スキルを学ぶことなく、場当たりの力で抑圧している若い職員もいる。

水戸アカス事件 1996年

- ・ 約30人の知的障害者が働く段ボール加工工場
- ・ 体罰（殴る、蹴る、食事を与えない）
- ・ 従業員寮で社長による性的暴行
- ・ 詐欺罪（補助金不正受給）で社長逮捕、有罪
- ・ 性虐待は約20件告訴されたが、いずれも不起訴
- ・ 民事訴訟では性暴力を認定

虐待が行われていたアカス紙器の寮。手前は、以前工場が建っていた空き地



福祉
「食」

虐待される障害者

◇1◇

積極雇用。陰で暴力

水戸市の
「優良企業」

訴えに救いの手なく

水戸市が日本には、数少ない「知的障害者」の受け皿。市の「福祉工場」で、約30人の知的障害者が働く。経営者（社長）は、水戸市で「優良企業」と呼ばれ、市議会でも表彰された。だが、この工場では、障害者に対する暴力が横行していた。被害者は、訴えを出しても、救いの手はなかった。

「いまだに、暴力が横行している。被害者は、訴えを出しても、救いの手はなかった。被害者は、訴えを出しても、救いの手はなかった。被害者は、訴えを出しても、救いの手はなかった。」

「いまだに、暴力が横行している。被害者は、訴えを出しても、救いの手はなかった。被害者は、訴えを出しても、救いの手はなかった。被害者は、訴えを出しても、救いの手はなかった。」

警察も福祉事務所も職安も

「愚痴かと…」

被害者の立証は可能

「いまだに、暴力が横行している。被害者は、訴えを出しても、救いの手はなかった。被害者は、訴えを出しても、救いの手はなかった。被害者は、訴えを出しても、救いの手はなかった。」

「いまだに、暴力が横行している。被害者は、訴えを出しても、救いの手はなかった。被害者は、訴えを出しても、救いの手はなかった。被害者は、訴えを出しても、救いの手はなかった。」

使用者による虐待

- 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、当該事業所に使用される他の労働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これらに準ずる行為を行うこと
- 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

職場における虐待

■大久保製壘事件

1975年。東京都墨田区にある大手製壘工場で、従業員の8割以上に当たる160人が身体・知的障害者。労働大臣から福祉モデル工場の認定を受けていたが、暴力、性的暴力、低賃金、深夜労働の強制などに苦しめられていたことが発覚、「福祉奴隷工場」と呼ばれ、その後長い労働闘争が続いた。

■サングループ事件

1996年、知的障害者を多数雇っていた滋賀県のサングループ社長が従業員の障害年金計1430万円を着服した疑いで逮捕される、栄養失調や薬による発作で死亡した従業員もいた。大津地裁彦根支部は社長に懲役1年6月の実刑判決。

■大久保製作所事件

奈良県広陵町の家具製作会社「大橋製作所」元社長と姉（監査役）が長年にわたって従業員である障害者の年金を横領していたとして業務上横領罪で逮捕、起訴され有罪判決が確定。被害者の元従業員10人は社長や国・県などを相手に、計約2億1200万円の損害賠償を求めて提訴。

■札幌三丁目食堂事件

札幌市白石区の食堂で過酷な労働を強いられながら給与や障害者年金を横領されたとして、住み込みで働いていた知的障害者4人が2008年、会社や職親会などを相手取り約4500万円の損害賠償を求めて提訴。4人は13～30年間、同食堂で働いたが月給5万～5万5000円を一度も支給されず。

白河育成園事件1997年

- ・ 80年代半ばに建てられた、知的障害者の「都外施設」
- ・ 定員30人のうち27人が東京の障害者
- ・ 体罰、向精神薬・睡眠薬の過剰使用
- ・ 虐待が発覚し、施設閉鎖へ
- ・ わが子を守れない保護者の心情



障害者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

1990年代～2000年代の虐待事件と対策

○サングループ事件（滋賀県、1995年）

○アカス事件（茨城県、1996年）

○白河育成園事件（福島県、1997年）

- ・ 障害者110番
- ・ オンブズマン
- ・ 成年後見法
- ・ 地域福祉権利擁護事業⇒日常生活支援事業
- ・ 第三者委員、運営適正化委員会

○カリタスの家事件（福岡県、2005年）

○袖ヶ浦福祉センター、死亡事件（千葉県、2013年）

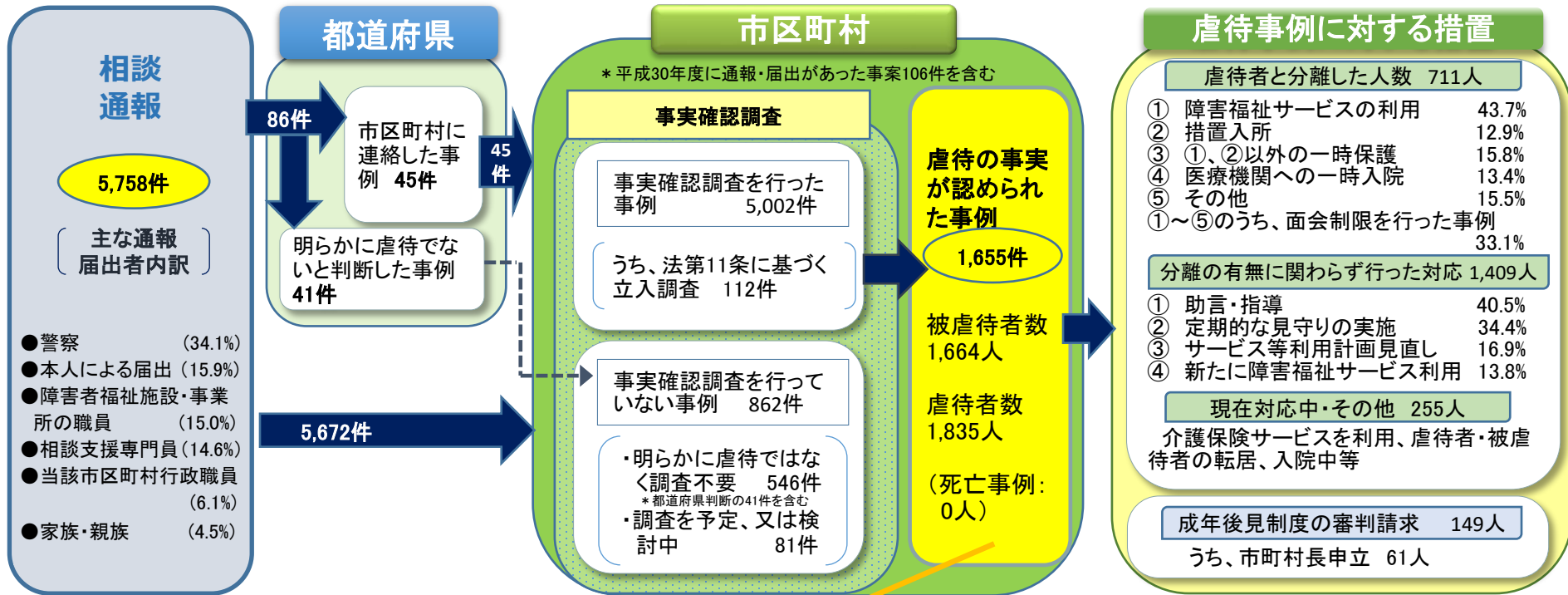
○津久井やまゆり園事件（神奈川県、2016年）

見て見ぬふりの恐怖

- カリタスの家事件（2005年）
- 暴力、とうがらしを目にすり込む、木酢液を飲ませる、熱湯を口に流し込む

「よい施設だと評判だったが、支援の難しい利用者が次々に入ってきて職員は疲れ切りパニック状態だった。だれかが叩いてしまう。目撃した他の職員は止められない。これではいけないとみんな思っていた」

令和元年度 障害者虐待対応状況調査＜養護者による障害者虐待＞



虐待者(1,835人)

- 性別
男性 (63.6%)、女性 (36.3%)
- 年齢
60歳以上 (39.3%)、50～59歳 (24.7%)
40～49歳 (17.8%)
- 続柄
父 (26.8%)、母 (23.2%)、兄弟 (12.9%)
夫 (11.9%)

虐待行為の類型(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
63.9%	3.9%	29.5%	15.0%	20.7%

市区町村職員が判断した虐待の発生要因や状況(複数回答)

虐待者が虐待と認識していない	46.1%
家庭における被虐待者と虐待者の人間関係	38.3%
虐待者の知識や情報の不足	23.4%
被虐待者の介護度や支援度の高さ	21.6%
虐待者の介護疲れ	20.1%
家庭における経済的困窮(経済的問題)	18.4%

被虐待者(1,664人)

- 性別 男性 (37.7%)、女性 (62.3%)
 - 年齢
20～29歳 (20.9%)、40～49歳 (20.4%)
50～59歳 (19.5%)
 - 障害種別(重複障害あり)
- | 身体障害 | 知的障害 | 精神障害 | 発達障害 | 難病等 |
|-------|-------|-------|------|------|
| 18.5% | 53.2% | 36.4% | 3.1% | 2.5% |
- 障害支援区分のある者 (53.5%)
 - 行動障害がある者 (28.4%)
 - 虐待者と同居 (83.2%)
 - 世帯構成
両親と兄弟姉妹 (13.3%)、両親 (13.2%)、単身 (8.6%)
母・兄弟姉妹 (8.5%)、配偶者・子 (8.2%)

養護者による虐待

- 一 養護者がその養護する障害者について行う次に掲げる行為
 - イ 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
 - ロ 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
 - ハ 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
- 二 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、養護者以外の同居人によるイからハまでに掲げる行為と同様の行為の放置等養護を著しく怠ること
- 二 養護者又は障害者の親族が当該障害者の財産を不当に処分することその他当該障害者から不当に財産上の利益を得ること

虐待防止法

- 児童虐待防止法 2000年
- 高齢者虐待防止法 2005年
- 障害者虐待防止法 2011年

障害者虐待防止法（以下「法」）の成立

- 児童・高齢者続く、障害特性を踏まえた虐待防止法
- 2011年6月17日成立
- 2012年10月1日施行

法の意義

- 虐待「防止」のための法律
- 「家庭」「施設」「職場」での虐待に通報義務
- 養護者支援
- 「学校」「保育所等」「医療機関」での虐待防止措置

法の目的(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」の定義

- 「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む）その他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又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの」
- 障害者手帳を取得していない場合も含まれる
- 18歳未満の者も含まれる（養護者虐待の通報や通報に対する虐待対応については、児童虐待防止法が適用）

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 ネグレクト（放棄・放置）
- ⑤ 経済的虐待

身体的虐待の例

本人に向けられた危険な行為や身体に何らかの影響を与える行為。

- 本人に向けて物を壊したり、投げつけたりする。
- 本人に向けて刃物を近づけたり、振り回したりする。

本人の利益にならない強制による行為によって痛みを与えたり、代替方法があるにもかかわらず障害者を乱暴に取り扱う行為。

- 医学的判断に基づかない痛みを伴うようなリハビリを強要する。
- 移動させるときに無理に引きずる。無理やり食事や飲み物を口に入れる。

本人の利益にならない強制による行為、代替方法を検討せずに障害者を乱暴に扱う行為

- 介助がしやすいように、職員の都合でベッド等へ抑えつける。
- 食事の際に、職員の都合で、本人が拒否しているのに口に入れて食べさせる、飲み物を飲ませる。

性的虐待の例

あらゆる形態の性的な行為又はその強要

- 排泄の失敗に対して懲罰的に下半身を裸にして放置する。
- 排泄や着替えの介助がしやすいという目的で、下（上）半身を裸にしたり、下着のままで放置する。
- 本人の前でわいせつな言葉を発する、又は会話する。性的な話を強要する（無理やり聞かせる、無理やり話させる）。

心理的虐待の例

脅しや侮辱などの言語や威圧的な態度、無視、嫌がらせ等によって、精神的苦痛を与えること。

- 障害に伴う言動などを嘲笑したり、それを人前で話すなどにより、障害者に恥をかかせる（排泄の失敗、食べこぼしなど）。
- 侮蔑を込めて、子どものように扱う。
- 話しかけているのに意図的に無視する
- 排泄交換や片づけをしやすいという目的で、本人の尊厳を無視して、トイレに行けるのにおむつをあてたり、食事の全介助をする。
- 台所や洗濯機を使わせないなど、生活に必要な道具の使用を制限する。
- 家族や親族、友人等との団らんから排除する。

威嚇的な発言、態度

- 「ここ（施設等）にいられなくなるよ」「追い出す」などと言い脅す。

侮辱的な発言、態度

- 排泄の失敗や食べこぼしなどを嘲笑する。
- 排泄介助の際、「臭い」「汚い」などと言う。
- 子ども扱いするような呼称で呼ぶ。
- 本人の意思に反して呼び捨て、あだ名などで呼ぶ。

心理的虐待の例

障害者や家族の存在や行為、**尊厳を否定、無視するような発言、態度**

- 無視する。
- 「意味もなく呼ばないで」「どうしてこんなことができないの」などと言う。
- 話しかけ等を無視する。
- 障害者の大切にしているものを乱暴に扱う、壊す、捨てる。
- したくてもできないことを当てつけにやってみせる（他の利用者にやらせる）。

障害者の**意欲や自立心を低下させる**行為

- 自分で食事ができるのに、職員の都合を優先し、本人の意思や状態を無視して食事の全介助をする、職員が提供しやすいように食事を混ぜる。
- 自分で服薬ができるのに、食事に薬を混ぜて提供する。

交換条件の提示

- 「これができたら外出させてあげる」「買いたいならこれをしてからにしてください」などの交換条件を提示する。

心理的に障害者を不当に孤立させる行為

- 面会者が訪れても、本人の意思や状態を無視して面会させない。

その他著しい心理的外傷を与える言動

- 本人の意思に反した異性介助を繰り返す。
- 浴室脱衣所で、異性の利用者を一緒に着替えさせたりする。

ネグレクトの例

意図的であるか、結果的であるかを問わず、介助や生活の世話を行っている者が、その提供を放棄又は放任し、障害者の生活環境や、障害者自身の身体・精神的状態を悪化させていること。

- 室内にごみを放置する、掃除をしない、冷暖房を使わせないなど、劣悪な住環境の中で生活させる。

専門的診断や治療、ケアが必要にもかかわらず、障害者が必要とする医療・障害福祉サービスなどを、周困が納得できる理由なく制限したり使わせない、放置する。

- 支援者が医療機関への受診や専門的ケアが必要と説明しているにもかかわらず、無視する。
- 必要な障害福祉サービスを利用させない、利用を制限する。

障害者の**権利や尊厳を無視した**行為又はその行為の放置

- 他の利用者に暴力を振るう障害者に対して、何ら予防的手立てをしていない。
- 話しかけ等に対し「ちょっと待って」と言ったまま対応しない。

経済的虐待の例

本人の同意（**表面上は同意しているように見えても、本心からの同意かどうかを見極める必要がある。**）なしに財産や金銭を使用し、本人の希望する金銭の使用を理由なく制限すること。

- 日常生活に必要な金銭を渡さない、使わせない。不当に制限する。
- 年金や賃金を管理して渡さない。
- 年金や預貯金を無断で使用する。
- 事業所、法人に金銭を寄付・贈与するよう強要する。
- 本人の財産を、本人が知らない又は支払うべきではない支払に充てる。
- 立場を利用して、「お金を貸してほしい」と頼み、借りる。
- 本人に無断で親族にお金を渡す、貸す。

最近の報道事例

2020年6月

- 障害者支援施設に通う中学2年の男子の頬を平手で殴るなどの疑いで逮捕（その後有罪判決）〔茨城県〕

2020年9月

- 放課後等デイサービスで14歳の女子を叩く、蹴るなどの疑いで施設長らを逮捕〔兵庫県〕

2020年10月

- 障害者支援施設で男性を蹴る、顔を床に打ち付ける、複数の利用者に暴行を行うなどの疑いで逮捕〔兵庫県〕

2020年10月

- 知的障害児向けの学童施設で小学生女児に繰り返し性的暴行を加え、スマホで撮影した疑いで逮捕〔東京都〕

虐待行為に対する刑事罰

- ① 身体的虐待：殺人罪、傷害罪、暴行罪、逮捕監禁罪
 - ② 性的虐待：強制わいせつ罪、強制性交等罪、準強制わいせつ罪、準強制性交等罪
 - ③ 心理的虐待：脅迫罪、強要罪、名誉毀損罪、侮辱罪
 - ④ ネグレクト：保護責任者遺棄罪
 - ⑤ 経済的虐待：窃盗罪、詐欺罪、恐喝罪、横領罪
- ※ ただし、親族相盗例に注意。

必要に応じ、被害者による被害の届出の支援や行政として告発を行うことが求められる。

日頃からの警察との連携も重要。

施設における虐待の共通の構図

- ① 虐待は密室の環境下で行われる＜環境＞
- 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＜意識＞
- 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＜専門性＞

（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」とはなにか

薄いグレー

濃いグレー

尊厳とは何か

憲法 1 3 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

- 行政側は虐待を「防止」の観点から捉えること、そのことを関係者で共有していくことが求められる
- 施設側は虐待を「防止」の観点から捉えること、支援の意識づけとして虐待防止法を活用することが求められる
- 「虐待はエスカレートしていく」という構造を理解し、「小さな出来事」を把握する力、変更していく取組みを支援する

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。
- 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。
- 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」と言ってしまったり、食事介助のスピードを上げてしまいます。

- ・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、見直しを続けていく取り組みは「環境」の改善・「専門性」の向上につながる

障害者虐待を受けたと思われる

障害者を発見した場合の通報義務

障害者虐待防止法

第16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。

→虐待を受けたのではないかという疑いをもった場合、事実の確認ができなくても、法律上、速やかな通報義務が生じる。

A施設

虐待を受けたと
思われる障害者
を発見した人



通報義務

サービス管理
責任者



通報義務

施設長
管理者



通報義務



相談



相談



市町村障害者虐待防止センター

通報しないで済ませることはできません

- ・虐待の疑いを感じた職員には通報義務が生じます。
- ・サービス管理責任者も、職員の相談内容から虐待の疑いを感じたら、通報義務が生じます。
- ・管理者も、職員やサービス管理責任者の相談内容から虐待の疑いを感じたら、通報義務が生じます。

通報しないで済ませたら・・・

- ・ 事業所の中で抱え込んでいる内に、虐待がエスカレートします。
 - ・ 通報しなかったことがバレるので、通報できなくなります。
 - ・ 良心的な職員は、不信感を抱いて辞めて通報します。
 - ・ 虐待がエスカレートし、利用者に取り返しのつかない被害を与えてしまいます。
 - ・ 行政と警察が介入します。
 - ・ 通報しなかったことは、「悪質な隠蔽」とみなされ、厳しく処分されます。
- ※ 新聞記事の実例から教訓を学びましょう。

通報は、すべての人を救う

- ・ **利用者**の被害を最小限で食い止めることができる。
- ・ **職員**の処分や刑事責任、民事責任を最小限で留めることができる。
- ・ **理事長、施設長**など責任者への処分、民事責任、道義的責任を最小限で留めることができる。
- ・ **施設、法人**に対する行政責任、民事責任、道義的責任を最小限で留めることができる。

通報後の通報者の保護

障害者虐待防止法

第16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。

→ 通報義務

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。

→ 本人による届け出

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。

→ 守秘義務の解除

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。

→ 通報者の保護

虐待を発見した職員が通報を躊躇する要因

- ・ 通報したことで、施設・事業所から不利益を被るのではないか。
- ・ 施設・事業所や利用者に、事実確認調査によって迷惑がかかるのではないか。
- ・ 仲間の職員との関係が悪くなるのではないか。

職員の通報に対する心理的な抑制を軽減する

次のようなことを職員に伝え続ける

- ・ 匿名でも行政に通報することができる。
- ・ 通報を受けた行政には、通報者の秘密を守る義務がある。
- ・ 通報によって、施設・事業所の支援の改善につながっている。
- ・ 通報は全ての人を救うことにつながる。

障害者や家族の立場の理解

- ・ 知的障害等で言葉のコミュニケーションが難しい人は、虐待を訴えることができない。
- ・ 入所施設にいた障害者は、「職員の顔色を見て生活してた」と言う。
- ・ 障害者の家族も、「お世話になっている」という意識から、施設の職員に思っていることを自由に言えない立場に置かれている。

障害者福祉施設等の管理者や職員は、障害者や家族がこのような意識を働かせていることを常に自覚し、虐待の防止に取り組む必要がある。

市町村・都道府県による事実確認への協力

- あなたは、障害者福祉施設等のサービス管理責任者（あるいは児童発達支援管理責任者）で虐待防止マネージャーです。あなたの施設で利用者への虐待が疑われる事案が発生しました。
- 市町村及び都道府県が、事実を確認するために障害者やその家族、障害者福祉施設等関係者からの聞き取りや、障害者総合支援法や社会福祉法等の関係法令に基づく調査等を速やかに開始することとなります。
- あなたは、事実確認への協力のためにどのように対応しますか？

ワークシート

市町村・都道府県による事実確認への協力

（１）あなたは、事実確認への協力について、どのように考えますか。そして、どのように対応しますか。

市町村・都道府県による事実確認への協力

- (1) 誠実に対応する。
- (2) 調査に適切な場所を提供する。

調査に当たっては、聞き取りを受ける障害者やその家族、障害者福祉施設等関係者の話の秘密が 守られ、安心して話せる場所の設定が必要となりますので、適切な場所を提供します。
- (3) 必要な書類の提供に協力します。

勤務表や個別支援計画、介護記録等の提出等が求められますので、これらに最大限協力します。
- (4) 虚偽の答弁・検査の妨害⇒ 指定の取り消しや罰金

障害者総合支援法の規定により市町村長、都道府県知事が調査権限に基づいて障害者福祉施設等に対して報告徴収や立入検査を行う場合、質問に対して虚偽の答弁をしたり、検査を妨害した場合は、障害者総合支援法の規定により指定の取消し等（第50条第1項第7号及び第3項、第51条の29 第1項第7号及び第2項第7号）や30万円以下の罰金（第111条）に処することができることとされています。これらの規定についても十分理解した上で、**市町村、都道府県の実事確認調査に対して誠実に協力します。**

虐待を受けた障害者や家族への対応

(1) 安全の確保

虐待事案への対応に当たっては、虐待を受けた利用者の安全確保を最優先にします。

(2) 安心できる環境づくり

虐待を行った職員がその後も同じ部署で勤務を続けることによって、虐待を受けた利用者が不安や恐怖を感じ続けるような事態等を起こさないため、法人の就業規則等を踏まえた上で配属先を直接支援以外の部署に変更することや、事実関係が明らかになるまでの間、出勤停止にする等の対応を行い、利用者が安心できる環境づくりに努めます。

(3) 説明・謝罪等による誠意ある対応

事実確認をしっかりと行った上で、虐待を受けた障害者やその家族に対して障害者福祉施設等内で起きた事態に対しての説明、謝罪も含めた誠意ある対応を行います。

(4) 家族会への説明

虐待事案の内容によっては、法人の理事長等役職員が同席した上で家族会を開き、説明と謝罪を行い信頼の回復に努める必要があります。

原因の分析と再発の防止

- あなたは、障害者福祉施設等のサービス管理責任者（あるいは児童発達支援管理責任者）で虐待防止マネージャーです。あなたの施設で利用者への虐待が疑われる事案が発生しました。
- あなたの施設では、どのような要因で虐待事案が発生したと考えますか？

厚生労働省の「障害者虐待対応状況調査」では、虐待の発生要因を5 つに分類しています。

- 「教育・知識・介護技術等に関する問題」
- 「職員のストレスや感情コントロールの問題」
- 「倫理観や理念の欠如」
- 「虐待を助長する組織風土や職員間の関係性の悪さ」
- 「人員不足や人員配置の問題及び関連する多忙さ」

ワークシート

原因の分析と再発の防止

(1) あなたの施設では、どのような要因で虐待事案が発生したと考えますか。

原因の分析と再発の防止

市町村等職員が判断した虐待の発生要因（複数回答）

	平成 28年 度	平成 29年 度	平成 30年 度
教育・知識・介護 技術等に関する 問題	65.1 %	59.7 %	73.1 %
倫理観や理念の 欠如	53.0 %	53.5 %	52.8 %
職員のストレスや 感情コントロール の問題	52.2 %	47.2 %	57.0 %
人員不足や人員 配置の問題及び 関連する多忙さ	22.0 %	19.6 %	22.6 %
虐待を助長する組 織風土や職員間 の関係性の悪さ	22.0 %	19.1 %	20.4 %

- ・平成29年度の「障害者虐待対応状況調査」では、サービス類型によって発生要因が異なっています。
- ・障害者支援施設では、「職員のストレスや感情コントロールの問題」が最も高く、生活介護や就労継続支援B型、放課後等デイサービスでは「教育・知識・介護技術等に関する問題」、共同生活援助では「倫理観や理念の欠如」が最も高くなっています。
- ・虐待類型別で見ると、身体的虐待や心理的虐待、放棄・放置（ネグレクト）では「教育・知識・介護技術等に関する問題」が最も高く、性的虐待や経済的虐待では「倫理観や理念の欠如」が最も高い要因として挙げられています。

原因の分析と再発の防止

- あなたは障害者福祉施設等のサービス管理責任者（あるいは児童発達支援管理責任者）で虐待防止マネージャーです。あなたの施設で利用者への虐待が疑われる事案が発生しました。
- あなたは、原因の分析と再発防止のため、どのように対応しますか？
 - 虐待を行った職員に対しては…。
 - 複数の職員による虐待の場合には…。
 - 見て見ぬふりをしていた職員がいる場合には…。
 - 職員の知識や対応の技術が不十分な場合には…。
 - 管理者等や役職者が虐待を行っている場合には…。

ワークシート

原因の分析と再発の防止

(2) あなたは、原因の分析と再発防止のため、どのように対応しますか。

- 虐待を行った職員に対しては…。
- 複数の職員による虐待の場合には…。
- 見て見ぬふりをしていた職員がいる場合には…。
- 職員の知識や対応の技術が不十分な場合には…。
- 管理者等や役職者が虐待を行っている場合には…。

原因の分析と再発の防止

- (1) 虐待を行った職員に対しては…。
 - ⇒ なぜ虐待を起こしたのかその背景を聞き取り、原因を分析します。
- (2) 複数の職員による虐待の場合には…。
 - ⇒ 小さな不適切な対応が積み重なってエスカレートし、やがて大きな虐待につながってしまう等のケースも考えられるため、経過の把握も必要です。
- (3) 見て見ぬふりをしていた職員がいる場合には…。
 - ⇒ 職員相互の指摘ができないような支配的な力関係が職員の間に行っている場合があります。
- (4) 職員の知識や対応の技術が不十分な場合には…。
 - ⇒ 力で抑え込むことしかできなかった場合が考えられます。
- (5) 管理者等や役職者が虐待を行っている場合には…。

⇒ これらを客観的に分析するためには、虐待防止委員会だけでなく、第三者的立場の有識者にも参加してもらって検証委員会を立ち上げることも考えられます。

⇒ その過程で、複数の障害者福祉施設等を運営する法人の中で組織的に行われたと思われる虐待事案については、同一法人の他障害者福祉施設等への内部調査を検討することも考えられます。

原因の分析と再発の防止

- あなたは障害者福祉施設等のサービス管理責任者（あるいは児童発達支援管理責任者）で虐待防止マネージャーです。あなたの施設で利用者への虐待が疑われる事案が発生しました。
- 虐待が起きると、施設は利用者や家族からの信頼を失うとともに、社会的な信用が低下し、虐待に関わっていなかった職員も自信を失ってしまいます。
- あなたはどのようなことに取り組みますか？

ワークシート

原因の分析と再発の防止

(3) あなたはどのようなことに取り組めますか。

原因の分析と再発の防止

失ったものを回復するためには、**事実の解明や改善に向けた誠実な取組と長い時間が必要になります。**

ただし、失ったものを回復することが目的ではなく、質の高い支援を提供することが目的です。

- (1) 虐待が起きてしまった原因を明らかにします。
- (2) どうしたら虐待を防ぐことができたのかを振り返ります。
- (3) 行政の改善指導等に従い、今後の再発防止に向けた改善計画を具体化します。
- (4) 同じ誤りを繰り返すことがないように取り組みます。

⇒ 支援の質を向上させることで、職員が自信を取り戻し、施設が利用者や家族からの信頼を回復することにもつながります。

個別支援計画の見直しと サービス管理責任者等の役割

- あなたは障害者福祉施設等のサービス管理責任者（あるいは児童発達支援管理責任者）です。あなたの施設で利用者への虐待が疑われる事案が発生しました。
- あなたは、サービス管理責任者（あるいは児童発達支援管理責任者）としてどのように対応しますか？

ワークシート

個別支援計画の見直しとサービス管理責任者等の役割

（１）この際、サービス管理責任者（あるいは児童発達支援管理責任者）としての役割はどのようなことだと考えますか。

個別支援計画の見直しと サービス管理責任者等の役割

(1) サービス管理責任者等の役割

- ① 虐待が起きた際は、虐待を受けた利用者の安全確保を最優先します。
- ② 利用者が安心できる環境をつくります。
- ③ 虐待を受けた障害者や家族に誠意ある対応を行います。
- ④ 発生要因を明らかにし、どうしたら虐待を防ぐことができたのかを振り返ります。
- ⑤ 行政職員による改善指導や有識者による指導、助言を受けることで虐待の再発を防ぎ、より良質な支援の提供を行うことを目指します。

(2) 個別支援計画の見直しの留意点

- ① 「個別支援計画」と「記録」をもとに事実の記録をつくります。
- ② 本人にどのような対応が適切であるのか、本人の意思及び人格を尊重して、家族、担当職員等と事実を共有、分析して「個別支援計画」の見直しを行います。
- ③ 相談支援専門員とも意見交換を行い「サービス等利用計画」と連動した「個別支援計画」を作成します。

虐待した職員や役職者への処分等

- 事実の確認と原因の分析を通じて虐待に関係した職員や施設の役職者の責任を明らかにする必要があります。刑事責任や民事責任、行政責任に加え、道義的責任が問われる場合がありますので、真摯に受け止めなくてはなりません。
- 法人として責任の所在に応じた処分を行うこととなります。処分は、労働関連法規及び法人の就業規則の規定等に基づいて行います。
- 処分を受けた者については、虐待防止や職業倫理等に関する教育や研修の受講を義務付ける等、再発防止のための対応を徹底して行うことが求められます。

福祉職員のアイデンティティーを変える

- かわいそうな人を助けてあげる、やっかいな人の面倒を見てあげる……？

⇒ 障害者の生きにくさに寄り添い、人生を伴走する
社会参加を支援し、生きがいを創出する
社会の側にも多様性をもたらす

※創造性に富んだ仕事、共生社会を開拓する

福祉職としての専門性への自覚とプライドが、虐待防止・権利擁護を進める土台であり原動力！

身体拘束廃止の意味

- 1) 自由を奪う人権侵害をなくす
- 2) 法令を守る、そして人としての尊厳を守る
 - ◎ 法的定義が示す例示と尊厳
- 3) 私たち自身の専門性を高め、ケアの質を高める

緊急やむを得ないを考える

- 1) 運営基準に「緊急やむを得ない場合を除き身体拘束等を行ってはいけない」と書かれています
- 2) 「緊急やむを得なければ」許されるのか
- 3) 「緊急やむを得ない」とはということか？
 - ① 支援力不足（専門性・科学的ケア力）
 - ② 人材不足？
 - ③ 安全と安心？ 誰の？
 - ④ 責任回避？
- 4) 「緊急やむを得ない」理由を探していないか？

障害者虐待防止法等における身体拘束

- 1) 「正当な理由なく障害者の身体を拘束すること」と書いてあります
- 2) 誰にとっての「正当な理由」でしょうか？
- 3) 「正当な理由」とはどんなことでしょうか？
- 4) 「正当な理由」があれば身体拘束はしても良いのでしょうか？

身体拘束具体例について考える

- 1) 車いすやベッド等に縛り付ける
- 2) 手指の機能を制限するために、ミトン型の手袋をつける
- 3) 行動を制限するために、介護衣（つなぎ服）を着せる
- 4) 支援者が自分の体で利用者を押さえ付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

個別支援(計画)と身体拘束

- 1) 利用者・入居者への支援を計画にする意味はなんでしょう？
- 2) ケアの考えを根底に、生きがいや働きがい、そして人生に関わるのが私たちの仕事だと思います
- 3) その中で作る支援計画の意味とその質と実効性は重大です
 - ◎ そこに身体拘束について記載することの意味は大きいです

やむを得ず身体拘束を行うときの最低要件

- 1) 切迫性
- 2) 非代替性
- 3) 一時性
- 4) その他（各法人・施設・事業所等）

◎上記要件をすべて満たすことが最低要件になります

切迫性

- 1) ご本人の生命・身体・権利が脅かされる可能性が著しく高く切迫している
- 2) 他の利用者の方の生命・身体・権利が脅かされる可能性が著しく高く切迫している
- 3) 身体拘束が及ぼす悪影響についても考える
- 4) それでもなおかつ、身体拘束しないと生命・身体・権利が危険にさらされ、支援の工夫だけでは十分対応できない場合
 - * ご本人・他の利用者以外の職員等（以下、職員等）の生命・身体・権利が脅かされる可能性については？

非代替性

- 1) 身体拘束以外のすべての方法を検討したけれど、ご本人並びに他の利用者等の生命や身体を守る方法がないと、皆で話し合って確認することが必要です
- 2) 拘束の方法も最も制限（リスク）の少ない方法を考えることです

一時性

- 1) ご本人の状態、他の利用者や環境状態等しっかり見通しを立てて下さい
- 2) 最短時間ですむように考えることです

* 記録を取る意味も考えて下さい

厳格な手続き

- 1) 要件をすべて満たしても
- 2) 手続きを踏んで
- 3) 安易に行わず
- 4) 慎重に判断する
- 5) 常に「誰のため」「何のため」「本当に他に方法はないのか」等々「繰り返し自問する（疑問を抱き続ける）」ことが大切だと思います

「誰が」を考える

- 1) できるだけ、ご本人及びご本人の権利等を守れる方々も同席されると良いと思います
- 2) 管理者やサービス管理責任者・児童発達支援管理責任者・虐待防止リーダー等は出席する必要があると思います
- 3) できれば（場合によっては）相談支援専門員等外部機関の方々にも参加して頂けると良いです
- 4) その他、より客観性を担保できる人々の参加同席なども検討されてはどうでしょうか

手続きについて考える

- 1) 要件と手続きを踏めば免罪符となる訳ではないことを忘れずにいて下さい
- 2) 手続きは自問するための時間であり、私たちの支援力を見直すための時間であり、過ちを犯さないための時間です

説明と同意

- 1) 委員会等にご本人及びご本人の権利を守る方々の出席・同席を経て決定されても、きちんと説明し同意書への署名（押印）は省かないようにすることは大切です。言うまでもなく、そうした委員会等に同席されなかった場合は、より丁寧な説明と同意が不可欠です
- 2) 説明は、緊急やむを得ない理由、身体拘束の態様、時間、心身への影響、今後の見直しの進め方（私たちがする努力＝ケアの質を上げる努力など）、その他必要な情報提供等、分かりやすい説明が必要です
- 3) 同意（承認）にあたり、私たちは「牧人権力」（フランス哲学者フーコー）を持っていることを忘れないで下さい

個別支援計画への記載

- 1) 要件を満たし、委員会等で議論し、説明と同意を経たら、個別支援計画への記載を行って下さい（個別支援計画に記載して説明と同意を得ても構わないと思います）
- 2) 記載様式は決まられていませんが、説明した内容（下記）等記載して下さい
- 3) 身体拘束の態様、時間、緊急やむを得ない理由、心身への影響その他今後解消していく」ために必要な情報・データ・目標等です
- 4) 当舎では別に身体拘束解除計画を作成しています

その他の留意点

- 1) 全職種、全職員が共有し、組織として統一した意識づけと対応をもって取り組むことが不可欠だと思います
- 2) 検討段階で市町村虐待防止センターや行政、専門機関等外部機関に報告・相談することも有意義です
- 3) また、職員・事業所・施設だけで抱え込まないで、地域の理解や協力（共有）を求めることも必要かと思っています

記録をとること

- 1) すでに記録をとることは、義務化されています。身体拘束をしているのに記録がなければ身体拘束廃止未実施減算が適応されますし、監査等でも指摘されます
- 2) 何より記録はその人のためでもあり、職員・施設・事業所等のためでもあります
- 3) これまでの対応を検証し、今後を考えるためにも重要です常に廃止に向けた意識が必要です

記録をとること②

- 4) 記録の様式は様々ですが、個別支援計画への記載と共に日々の支援（ケース）記録への記載が必要です
- 5) 個別支援計画にも必要（モニタリング等）に応じて記載が必要ですが、日々の記録は不可欠です
- 6) その都度、時間、態様、様子（心身への影響、解消に向けた観察等）の記載は必要です
- 7) 決められたモニタリング期間を待たず、できるだけ短期間で廃止できるように、ミニカンファレンス等で見直ししてはどうでしょうか

身体拘束廃止未実施減算

- 1) 2018年度（平成30年度）から身体拘束廃止未実施減算が創設されました
- 2) 「緊急やむを得ない」理由があり、実施のための3要件を満たし、検討記録が整備され、個別支援計画への記載があり、適正な説明と同意が認められ、実施後は実施記録・見直しへの取り組み等、経緯が確認できる記録がないと減算されます

座位保持・座位保持装置とは

- 1) 車椅子等に座った時に、姿勢をしっかり保持（維持）することで、背もたれ、座面等の機能がその人に合うように調整される必要があります
- 2) 褥瘡予防（座圧）、移動保障の視点等も踏まえ、アセスメントを経て、その人のQOLを高める上で車いすユーザーには不可欠な装置といえます

座位保持装置の使用

- 1) 身体に重度の障害のある人の中には、脊椎の側弯や四肢、関節等の変形・拘縮等の進行により、身体の状態に合わせて体幹の安定等のため座位保持装置や車いすを医師の意見書又は診断書（以下、意見書等）によりオーダーメイド等で製作使用されている方がいます
- 2) そのために安全かつ安楽に座位が維持されるようにベルトやテーブルを使用されています

座位保持装置の使用②

- 3) しかし、このベルト等を身体拘束にあたるとして、ベルトを外し転落されたり、怖い思いをされるということが起きています
- 4) その危険を回避しようとして、ベッド上での生活を強いるなど、不適切な対応を招くこともあります
- 5) むしろベルトやテーブルを外すことで危険を招き、QOLを低下させる場合があります

座位保持装置と身体拘束

- 1) 「本人の身体の機能や行動を制限する目的で行われる身体拘束」と「座位保持を目的に行われる座位保持装置の使用」は相違します
- 2) 座位の安定、移動の自由、快適な暮らしを維持するために、ご本人（場合によってはご本人の権利を守れる方）の意思で、適正な手続きを踏み、適宜見直されていれば、「身体拘束」同様の詳細な記録は求められていません。目的、対応に応じて適切に判断される必要があります

座位保持と身体拘束

- 1) 2019年（平成31年）3月29日付厚生労働省障害福祉部障害福祉課事務連絡では座位保持装置に関して「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、個別支援計画に記載がない緊急やむを得ない身体拘束を行った場合には、その状況に関する記載が重要である」（障害福祉サービスに係るQ&A）と明記されました

座位保持装置使用の手続きと留意点

- 1) ご本人（場合によってはご本人の権利を守る方々）と医師等専門職等との協議と同意は必要です
- 2) 医師等の意見書等を踏まえ個別支援計画へ記載（理由・態様・モニタリング等）は不可欠です
- 3) 目的に沿った記録（日々の記録までは求められないが、QOL維持向上のための視点による必要なタイミングでの記録）は必要です
- 4) 漫然とした長時間のベルト着用、テーブル使用のまま車椅子上で「放置」されるようなことがないようにして下さい
- 5) 同一姿勢による二次障害や褥瘡発生の予防に気を付けて下さい

座位保持装置使用の手続きと留意点②

- 6) 「放置」したり、長時間の漫然とした対応は不適切なケアとして、たとえ座位保持装置であっても身体拘束として捉えられることがあります
- 7) 適切なケア、対応を行い、常に見直すことでケアの質をあげる努力は常に必要です

まとめ よもやよもやからそもそもへ

虐待がいまだに起こっている現状、障害者権利条約から始まり国内でも．．．障害者虐待防止法が出てもなお起こってしまう現状。もし、煉獄さんが見たら何というか？  「よもやよもやだな。自分の責務をまっとうする以前の問題！」と、厳しいことをいうかもしれない。

何年も業務の渦に巻き込まれ忘れがちになってしまうこと。そもそも我々の仕事とは？我々は、何の仕事に従事しているのか。思い出してほしい。

我々の仕事は、医療従事者ではなく、人の尊厳に対する従事者であり人の尊厳に対して従事する専門職である。人の尊厳を守ることを中核に障害のある人の生活の形をつくる仕事である。（尊厳を守るとは、他者によってみじめな思いをさせないこと。自分がミスしてみじめな思いをすることは、ちがいます）なぜなら各事業所には、必ず理念があり次に基本方針がある。理念・基本方針の中に必ず権利擁護が含まれているはずだからである。これが根拠である。

【理念と基本方針】

- 福祉サービスの提供や経営の前提として、法人、福祉施設・事業所の目的や存在意義、使命や役割等を明確にした理念が必要です。特に、福祉サービスを提供する法人、福祉施設・事業所の理念・基本方針において、利用者の人権の尊重や個人の尊厳に関わる姿勢が明確にされていることが重要です。
(徳島県福祉サービス第三者評価共通評価基準)

発想の転換。これらを前提に虐待を防止するためにと狭い範囲で我々の仕事を捉えずに、本来ケアの仕事であると捉えてください。私たちはケアの発信者（ケアの意味を考える）～専門性を高める。私たちの仕事はケアの仕事。ケアというのは、人と人との関係性でできてくる関係。お互い様とか、自分のことだけでなく回り回って自分のところに返ってくるということもよくあるわけです。お互いに思い合って、お互いに助け合って、そして気づきあって、お互いの成長を見守りながらそれが輪となって広がっていく。こういう関係性をケアと呼んでいる。

関係性の中で探る。タイミングを図る、「関わり方を変えていく。本人や事業所との直接的なやり取りだけでなく、周辺にいる人や関わる機関と本人の関係をみてみる。話し合いを変えていく、本人の意思や希望を相談支援員（または、担当支援員）だけでなく周辺の人々も交えて聴いていく等（地域をつくる相談支援 コミュニティワークの実践及び現任研修全体のまとめ 名古屋市総合リハビリテーションセンター 副センター長 鈴木智敦）」ある中でしなければならないと思わないことです。支援員、本人の選択肢を広げていくことです。

職員個人個人でできること、取り組む事→
理解し合う（認め合う）関係→お互い様の関係→助け合
いの関係→理解し合う関係と渦を巻きながら関係性を深
め強固にしていくことで虐待を未然に防ぐことが基本と
なります。

利用者、同僚、関係機関に対して築き上げます。

職員個人でできないこと事業所が取り組むべきこと→
上記関係性がつくれるような余裕をもった職員体制をと
ること。1人で日課を回すことになりえるような職場で
は無理です。個人の資質に頼るにも限度があります。

理解し合う（認め合う）関係→お互い様の関係→助け合いの関係を築くためには、まずは自分から、頭を下げる、忖度されない、生きとし生けるものを大切に。

頭を下げると、正確な情報がたくさん入ってきます。そして疲れません。忖度、この言葉自体にいいも悪いありません。むしろ相手の気持ちを推し量るという本来ポジティブな意味ですが、今の世間での使われ方のニュアンスが伝わりやすいと思われるので方便としての忖度、この仕事に従事する者にとっては、不要です。忖度されたら必要な情報が入ってきません。本来の仕事がなかなか前へ進みません。とても非合理的です。生きとし生けるものを大切にとは、人だけでなく草木、虫、動物も含まれます。ここまでたどることでは、ようやく虐待やいじめもなくなります。

ご清聴ありがとうございました。

参考文献

令和3年度 障害者虐待防止・権利擁護指導者養成研修資料

野澤和弘 「障害者虐待防止総論・法成立までの経過、社会的意義」

関哉直人 「障害者虐待防止法の概要」

曾根直樹 「通報の意義と通報後の対応」

岩上洋一 「虐待が疑われる事案への対応」

白江浩 「身体拘束・行動制限の廃止と支援の質の向上」