

研修の意義

- ・ 行動障害と虐待防止

今日の内容

- 令和 5 年度虐待対応状況調査結果について
- 行動障害と虐待防止について
- 障害者虐待防止対策について

令和 5 年度虐待対応状況調査結果について

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

法施行後の状況

令和5年度 都道府県・市区町村における障害者虐待事例への対応状況等(調査結果)

厚生労働省では、令和5年度都道府県・市区町村における障害者虐待事例への対応等に関する状況について調査を実施しました。このほど、調査結果がまとまりましたので公表します。

【調査結果(全体像)】

	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	(参考) 使用者による障害者虐待 (都道府県労働局の対応)
市区町村等への 相談・通報件数	9,972件 (8,650件)	5,618件 (4,104件)	1,512事業所 (1,230事業所)
市区町村等によ る虐待判断件数	2,283件 (2,123件)	1,194件 (956件)	447件 (430件)
被虐待者数	2,285人 (2,130人)	2,356人 (1,352人)	761人 (656人)

(注1) 上記は、令和5年4月1日から令和6年3月31日までに虐待と判断された事例を集計したもの。

カッコ内については、前回調査(令和4年4月1日から令和5年3月31日まで)のもの。

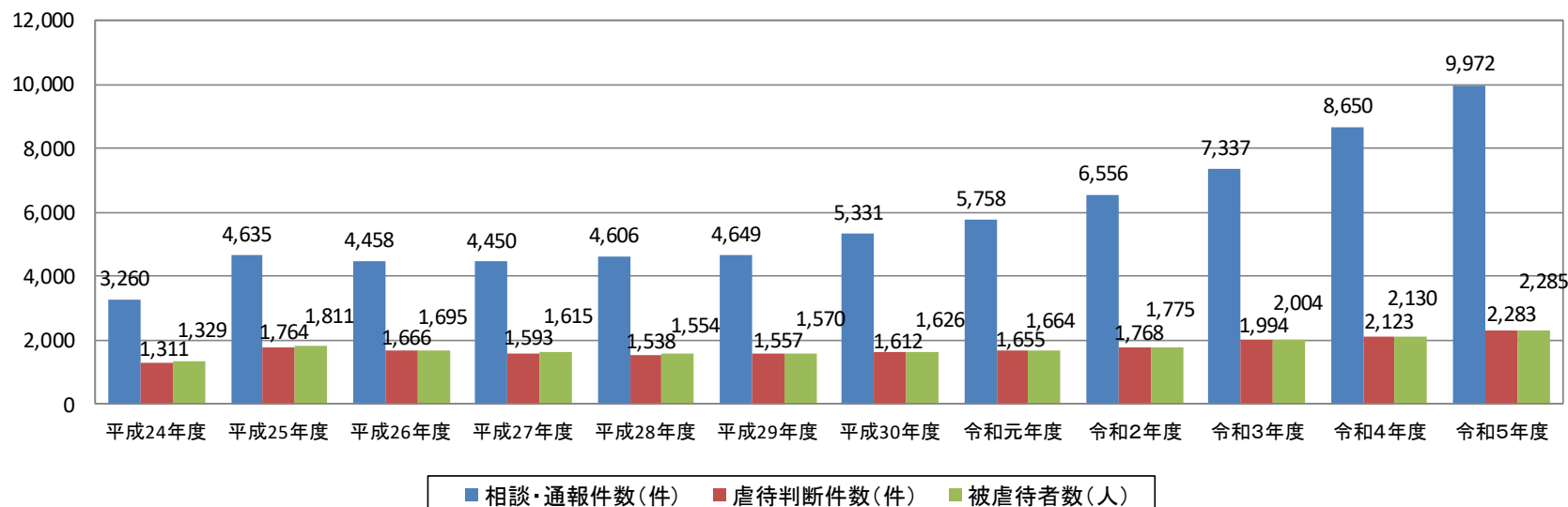
(注2) 都道府県労働局の対応については、令和6年9月4日雇用環境・均等局総務課労働紛争処理業務室のデータを引用。(「市区町村等への相談・通報件数」は「都道府県労働局へ通報・届出のあった事業所数」、「市区町村等による虐待判断件数」は「都道府県労働局による虐待が認められた事業所数」と読み替え。)

1. 障害者虐待対応状況調査＜養護者による障害者虐待＞ 経年グラフ

- ・令和5年度の養護者による障害者虐待の相談・通報件数は9,972件であり、令和4年度から1,322件(15.3%)増加。
- ・令和5年度の虐待判断件数は2,283件であり、令和4年度から160件(7.5%)増加。
- ・令和5年度の被虐待者数は2,285人であり、令和4年度から155人(7.3%)増加。

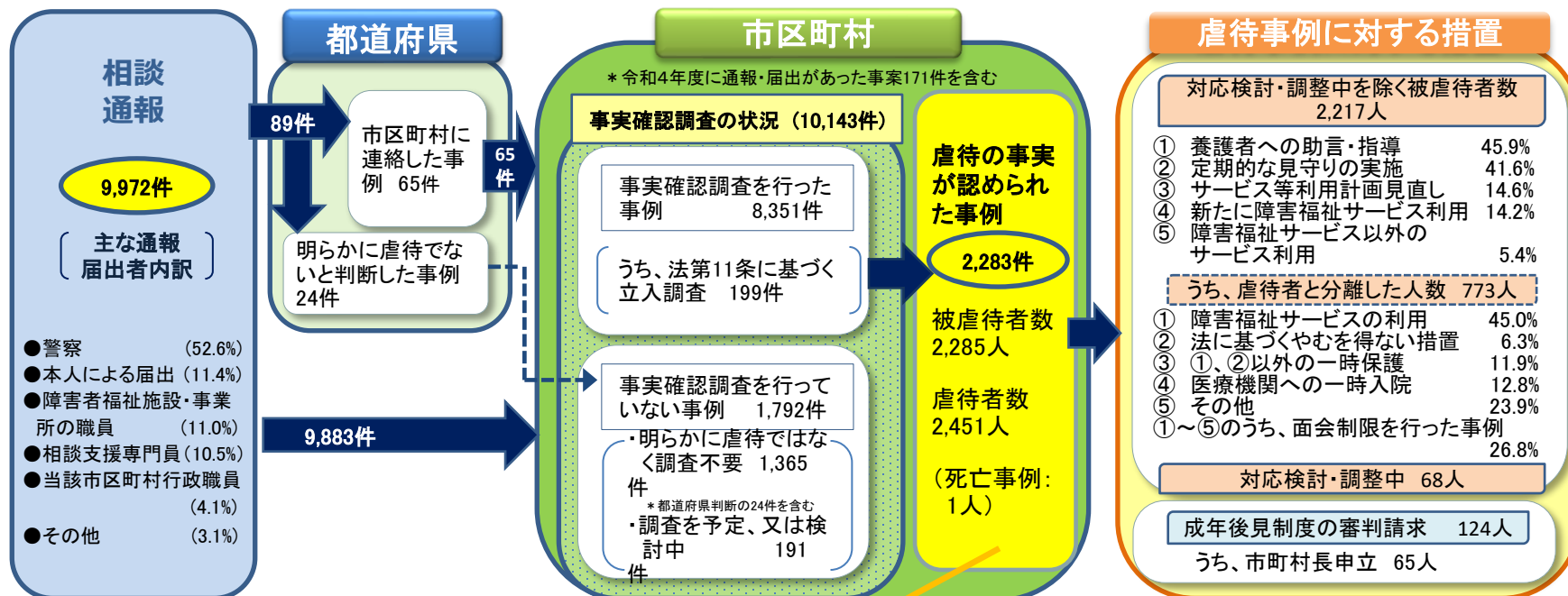
養護者	平成							令和				
	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度
相談・通報件数(件)	3,260	4,635	4,458	4,450	4,606	4,649	5,331	5,758	6,556	7,337	8,650	9,972
虐待判断件数(件)	1,311	1,764	1,666	1,593	1,538	1,557	1,612	1,655	1,768	1,994	2,123	2,283
被虐待者数(人)	1,329	1,811	1,695	1,615	1,554	1,570	1,626	1,664	1,775	2,004	2,130	2,285

養護者による障害者虐待



* 平成24年度は下半期のみのデータ

令和5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(2,451人)

- 性別 男性(62.2%)、女性(37.7%)
- 年齢 60歳以上(39.8%)、50～59歳(27.7%) 40～49歳(15.6%)
- 続柄 母(24.8%)、父(23.7%)、夫(16.1%) 兄弟(11.2%)、その他(9.8%)

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
67.5%	2.3%	32.0%	11.2%	16.5%

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)

家庭における被虐待者と虐待者の人間関係	43.0%
虐待者が虐待と認識していない	41.3%
虐待者の知識や情報の不足	23.7%
被虐待者の介護度や支援度の高さ	23.3%
虐待者の介護疲れ	23.3%
虐待者の介護等に関する強い不安や悩み・介護ストレス	17.5%
虐待者の障害、精神疾患や強い抑うつ状態	16.2%

被虐待者(2,285人)

- 性別 男性(36.1%)、女性(63.9%) ※性別不明:1名
- 年齢 50～59歳(24.2%)、20～29歳(22.5%) 40～49歳(19.3%)
- 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
16.8%	45.7%	44.4%	3.5%	2.1%

- 障害支援区分のある者 (50.0%)
- 行動障害がある者 (27.0%)
- 虐待者と同居 (84.5%)
- 世帯構成 両親(13.5%)、その他(13.2%)、配偶者(12.6%)、両親・兄弟姉妹(11.9%)、単身(9.1%)、母(9.3%)

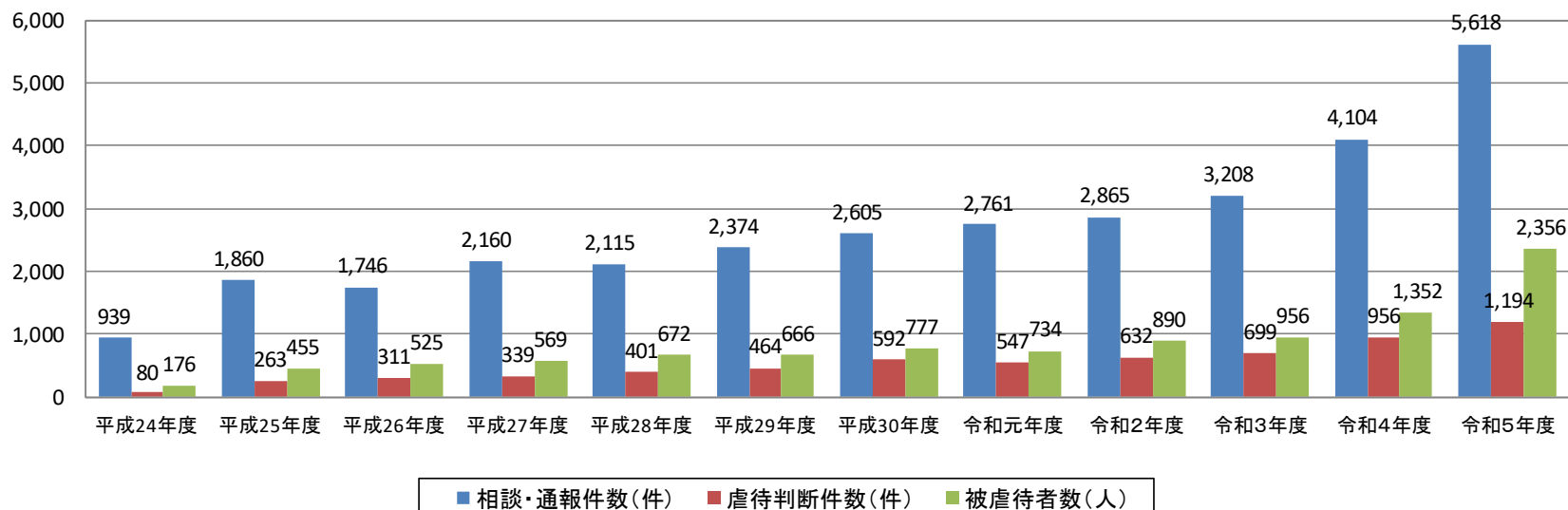
2. 障害者虐待対応状況調査＜障害者福祉施設従事者等による障害者虐待＞ 経年グラフ

- ・令和5年度の障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の相談・通報件数は5,618件であり、令和4年度から1,514件(36.9%)増加。
- ・令和5年度の虐待判断件数は1,194件であり、令和4年度から238件(24.9%)増加。
- ・令和5年度の被虐待者数は2,356人であり、令和4年度から1,004人(74.3%)増加。

障害者福祉施設従事者等	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	3年度	4年度	5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	3,208	4,104	5,618
虐待判断件数(件)	80	263	311	339	401	464	592	547	632	699	956	1,194
被虐待者数*(人)	176	455	525	569	672	666	777	734	890	956	1,352	2,356

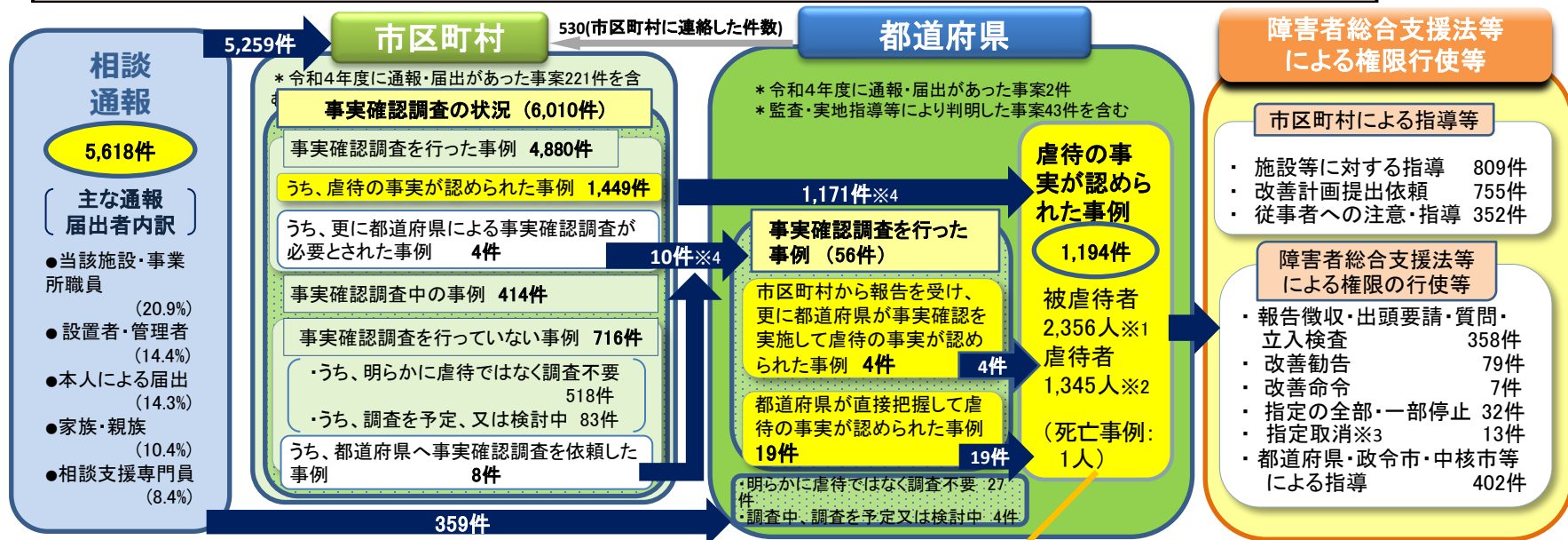
*被虐待者が特定できなかった事例を除く

障害者福祉施設従事者等による障害者虐待



* 平成24年度は下半期のみのデータ

令和5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＞



虐待者(1,345人) ※2

- 性別
男性(68.3%)、女性(31.7%)
- 年齢
60歳以上(18.8%)、50～59歳(17.4%)、30～39歳(16.1%)
- 職種
生活支援員(41.8%)、管理者(10.9%)、世話人(10.1%)、サービス管理責任者(6.8%)、その他従事者(6.1%)

市区町村等職員が判断した虐待の発生要因(複数回答)

教育・知識・介護技術等に関する問題	65.4%
職員のストレスや感情コントロールの問題	55.6%
倫理観や理念の欠如	54.6%
虐待を助長する組織風土や職員間の関係性の悪さ	26.9%
人員不足や人員配置の問題及び関連する多忙さ	27.3%

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
51.9%	11.0%	48.0%	6.9%	8.1%

障害者虐待が認められた事業所種別

	件数	構成割合
障害者支援施設	244	20.4%
居宅介護	27	2.3%
重度訪問介護	9	0.8%
同行支援	2	0.2%
行動支援	2	0.2%
療養介護	18	1.5%
生活介護	152	12.7%
短期入所	31	2.6%
自立訓練	7	0.6%
就労移行支援	9	0.8%
就労家族支援A型	46	3.9%
就労家族支援B型	124	10.4%
共同生活援助	338	28.3%
一般相談支援事業及び特定相談支援事業	6	0.5%
移動支援	5	0.4%
地域活動支援センター	3	0.3%
児童発達支援	24	2.0%
放課後等デイサービス	146	12.2%
保育所等訪問支援	1	0.1%
合計	1,194	100.0%

被虐待者(2,356人) ※1

- 性別
男性(66.6%)、女性(33.4%)
- 年齢
20～29歳(20.4%)、50～59歳(17.9%)、30～39歳(16.8%)、40～49歳(16.8%)
- 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
18.8%	74.3%	18.9%	3.4%	0.8%

- 障害支援区分のある者 (79.3%)
- 行動障害がある者 (48.0%)

- ※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27件を除く1,167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47件を除く1,147件が対象。
- ※3 指定取消は、虐待行為のほか人員配置基準違反や不正請求等の違反行為等を理由として行ったもの。
- ※4 同じ事例で、複数の市区町村が報告した事例等があるため一致しない。

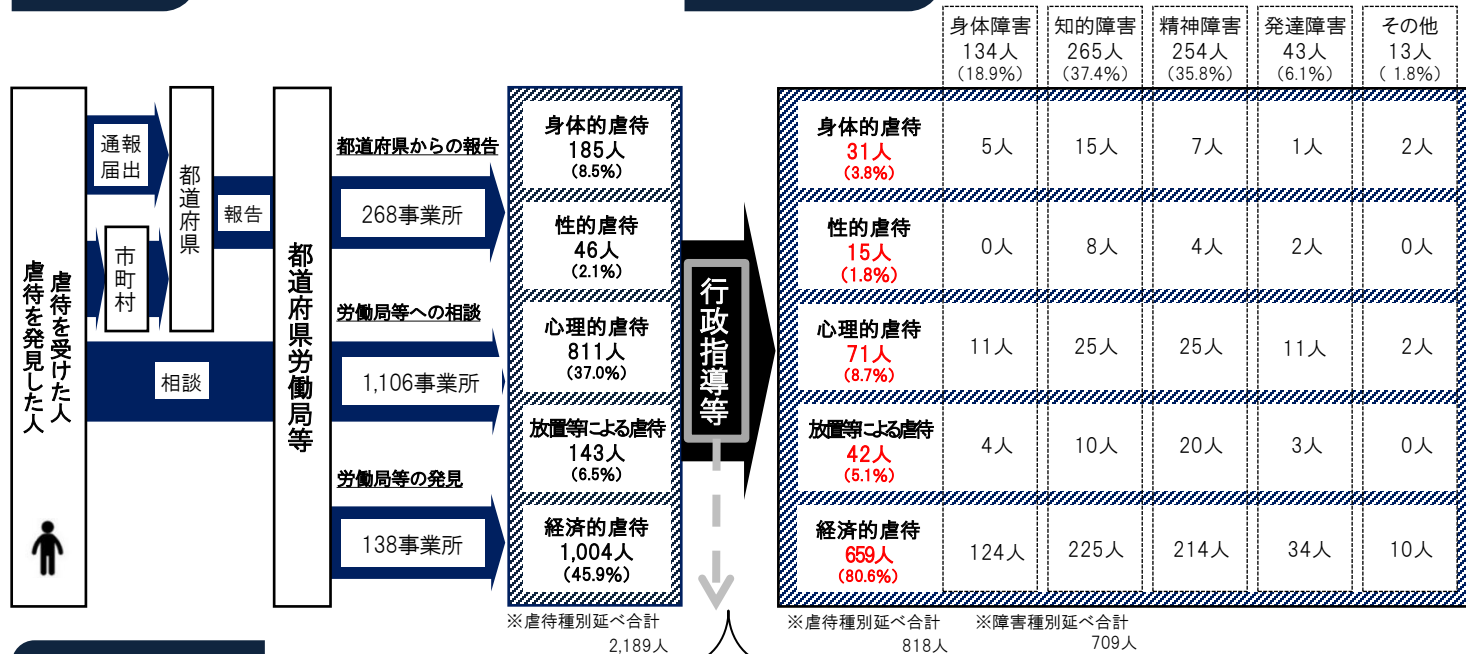
令和5年度における使用者による障害者虐待の状況等

通報・届出

○通報・届出が寄せられた事業所 **1,512事業所**
○通報・届出対象の障害者 **1,854人**

虐待が認められた事業

○虐待が認められた事業所 **447事業所**
○虐待が認められた障害者 **761人**



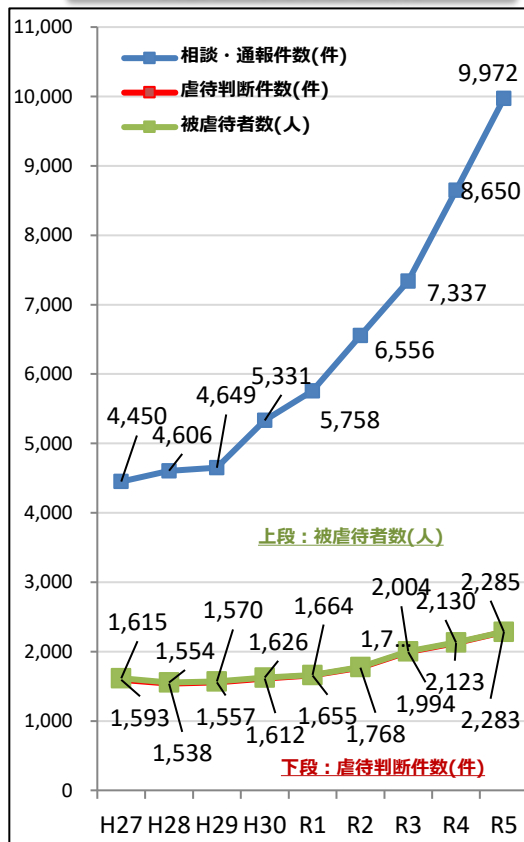
労働局での対応

○労働局で行った措置 **867件**

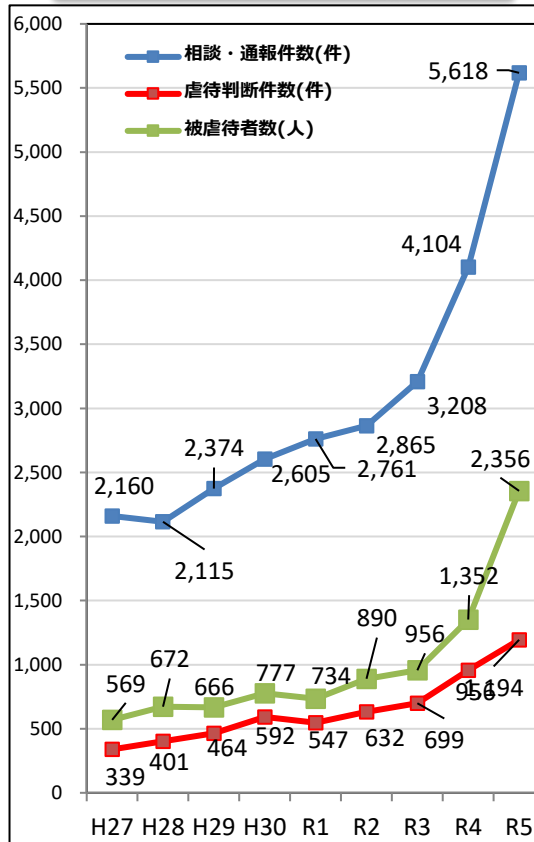
労働基準監督署	公共職業安定所	労働局 雇用環境・均等部(室)		
労働基準関係法令 に基づく指導等(賃金未払等) 743件(85.7%) 〔うち最低賃金法関係 231件(26.6%)〕	障害者雇用促進法 に基づく助言・指導等 76件(8.8%) (いじめ、嫌がらせ等)	男女雇用機会均等法 に基づく助言・指導等 13件(1.5%) (セクシャルハラスメント等)	労働施策総合推進法 に基づく助言・指導等 27件(3.1%) (パワーハラスメント等)	個別労働紛争解決促進法 に基づく助言・指導等 8件(0.9%) (その他)

障害者虐待事例への対応状況等(調査結果)経年比較

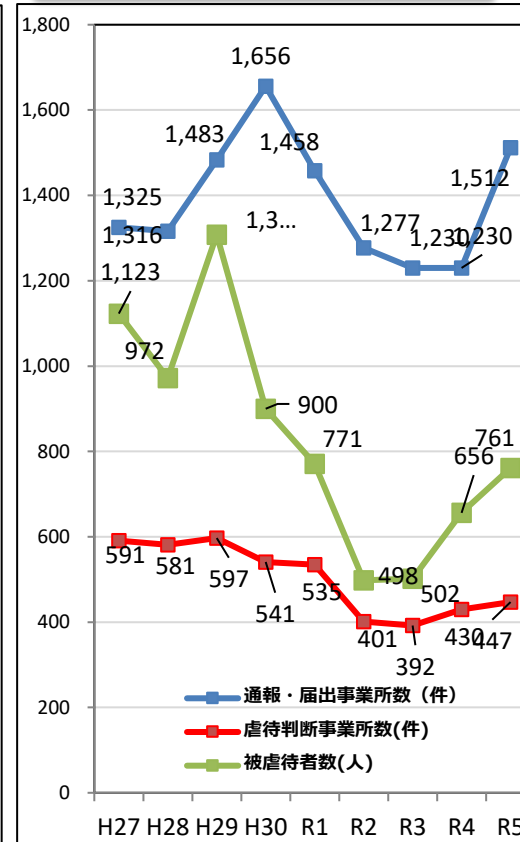
養護者による障害者虐待



障害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



行動障害と虐待防止について

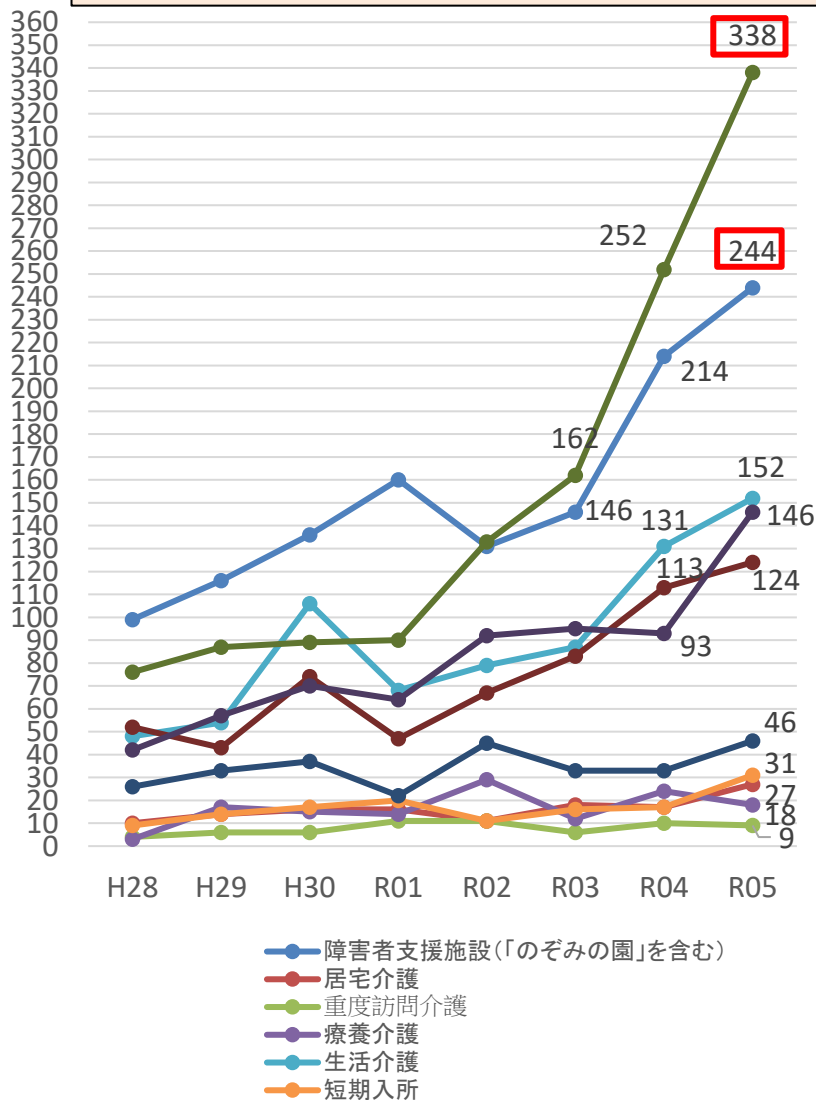
ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

障害者虐待対応状況調査

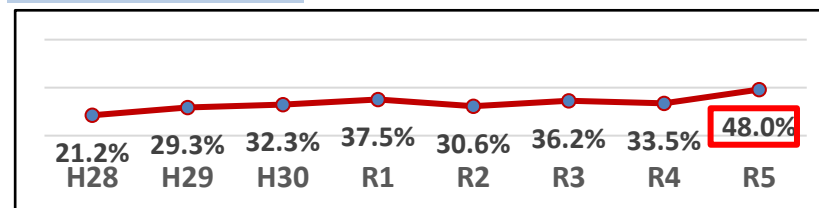
＜障害者福祉施設従事者等による障害者虐待＞（抜粋）



被虐待者の割合

	身体障害	知的障害	精神障害	発達障害	難病等
H28	14.4%	68.6%	11.8%	3.6%	0.7%
H29	22.2%	71.0%	16.7%	5.1%	2.7%
H30	22.7%	74.8%	13.5%	4.2%	0.5%
R1	21.3%	78.7%	11.7%	3.7%	1.2%
R2	18.2%	71.6%	19.4%	5.7%	0.8%
R3	16.5%	72.9%	15.3%	6.1%	1.4%
R4	20.9%	72.6%	15.8%	3.1%	0.4%
R5	18.8%	74.3%	18.9%	3.4%	0.8%

行動障害のある者の割合



発生要因の割合

市区町村等職員が判断した虐待の発生要因	R1	R2	R3	R4	R5
教育・知識・介護技術等に関する問題	59.8%	71.0%	64.5%	73.6%	65.4%
職員のストレスや感情コントロールの問題	55.3%	56.8%	54.8%	57.2%	55.6%
倫理観や理念の欠如	53.6%	56.1%	50.0%	58.1%	54.6%
虐待を助長する組織風土や職員間の関係性の悪さ	16.2%	22.6%	22.0%	31.8%	26.9%
人員不足や人員配置の問題及び関連する多忙さ	24.2%	24.2%	24.7%	31.4%	27.3%

強度行動障害の状態にある人が虐待に遭いやすいこと (施設・事業所向け手引き)

- 行動障害とは、自分の体を叩いたり食べられないものを口に入れる、危険につながる飛び出しなど本人の健康を損ねる行動、他人を叩いたり物を壊す、大泣きが何時間も続くなど周囲の人の暮らしに影響を及ぼす行動が、高い頻度(著しい場合は、強度行動障害)で起こるため、特別に配慮された支援が必要になっている状態のことです。
- 行動障害の状態になりやすいタイプとしては、コミュニケーションが苦手で自分の体調不良や対人不安をうまく伝えられない利用者、他の人は気にならない感覚(明るさ、音、肌触り、臭い、気圧や温度など)に過敏で不快感を持ちやすい人、過去のイヤな記憶を思い出してしまいやすい人などがあります。
- 利用者がこのような状態になったときには、本人の健康や周囲の利用者の安全を守るために、職員は身体拘束や行動制限をやむを得ず行うことがあります。そのときには、事業所の職員全員が利用者の障害特性を理解し、予め本人や家族と相談して決めておいた方法や時間の範囲で対応することが必要になります。
- もちろん、このような身体拘束や行動制限を行うことは決して望ましいことではないので、**普段から利用者の家族や過去の支援者からの情報を引き継いだり、丁寧な観察を行ったりすることによって障害特性を理解し、行動障害が起こらないような支援を行うことが大前提**になります。

強度行動障害支援者養成研修について

- 強度行動障害を有する者は、自傷、他害行為など、危険を伴う行動を頻回に示すことなどを特徴としているため、現状では事業所の受入れが困難であったり、受入れ後の不適切な支援により、利用者に対する虐待につながる可能性も懸念されている。
- 一方で、施設等において適切な支援を行うことにより、他害行為などの危険を伴う行動の回数が減少するなどの支援の有効性も報告されていることから、地域生活支援事業において、強度行動障害を有する者に対して適切な支援を行う職員の人材育成を目的とする体系的な研修を実施しているところ。

国立のぞみの園



都道府県



障害福祉サービス等事業所

サービス管理責任者クラスの職員



平成26年度～ 強度行動障害支援者養成研修
(実践研修) 講義＋演習(12時間)

支援現場の職員



平成25年度～ 強度行動障害支援者養成研修
(基礎研修) 講義＋演習(12時間)

強度行動障害支援者養成研修(基礎研修)(実践研修)の位置づけ

強度行動障害支援者養成研修(実践研修)

①アセスメント

行動観察・情報収集
障害特性の理解

行動の
分析
理解

・本人が困っていること
・本人ができる事、強み
・本人の特性
の把握

②支援の計画 (支援の手順書)

- A. 本人の困難を軽減したり取り除く
B. 本人ができること、強みを活用する
- ※ 支援計画は場面ごと、工程ごとに丁寧に作る必要がある。

A, Bを組み合わせた具体的な
ツールの作成や構造化、環境調
整などの支援計画の立案
支援の方向性は基本に忠実に
具体策やツールは個別化する

支援の結果等のフィードバック

③支援

・障害特性の理解 ・支援の手順書に基づく支援 ・日々の記録等

強度行動障害支援者養成研修(基礎研修)

強度行動障害を有する障害者等への支援体制の充実

①強度行動障害を有する者の受入体制の強化

【重度障害者支援加算（生活介護・施設入所支援）】

- 区分6以上行動関連項目10点以上の報酬区分を新設する。
- 強度行動障害支援者養成研修（基礎研修）修了者の加配要件を廃止し、生活支援員に占める割合での評価とする（体制加算部分は廃止）。
- （現行）基準及び人員配置体制加算の配置数に加えて配置される基礎研修修了者1人（4時間程度以上）につき、利用者5人まで算定可（見直し後）生活支援員のうち基礎研修修了者の割合が20%以上

【重度障害者支援加算（短期入所）】

- 区分4,5の報酬区分を新設する。
- 標準的な支援を推進するため、強度行動障害支援者養成研修（実践研修）修了者が作成した支援計画シート等により適切な支援を行った場合の評価を新設する（基礎研修修了者の配置のみの加算部分は廃止）。

【重度障害者支援加算（共同生活援助）】

- 共同生活援助での受入体制を強化するため、利用者の状態や環境の変化等に適応するための初期のアセスメント等の評価を新設する。

【重度障害者支援加算（共通）】

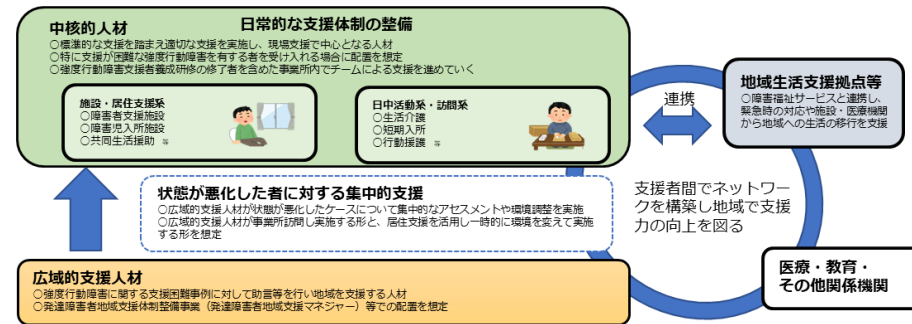
- 生活介護・施設入所支援・短期入所・共同生活援助において、行動関連項目の合計点が18点以上の者を受入れて中核的人材が作成する支援計画シート等により適切な支援を行った場合にさらに加算する。

②状態が悪化した強度行動障害を有する児者への集中的支援

- 高度な専門性により地域を支援する人材（広域的支援人材）が、事業所等を集中的に訪問等（情報通信機器を用いた地域外からの指導助言も含む）し、適切なアセスメントと有効な支援方法の整理を共に行い環境調整を進め、支援を行った場合の評価を新設する。※期間は3か月を限度

【新設】集中的支援加算

- ・ 広域的支援人材が訪問等した場合の評価 1,000単位/回（月に4回を限度）
- ・ 状態が悪化した者を受け入れた施設等への評価 500単位/日



	区分4以上かつ10点以上 ※実践研修修了者配置		【新設】18点以上の場合 ※中核的人材養成研修修了者配置		区分6以上かつ10点以上 ※実践研修修了者配置		【新設】18点以上の場合 ※中核的人材養成研修修了者配置	
生活介護・施設入所支援	受入・体制 180単位	初期 400単位	個別支援 +150単位	初期 +200単位	【新設】受入・体制 360単位	【新設】初期 500単位	個別支援 +150単位	初期 +200単位
短期入所	【新設】受入 30単位	【新設】体制 +70単位	個別支援 +50単位		受入 50単位	【新設】体制 +100単位	個別支援 +50単位	
共同生活援助	受入・体制 180単位	【新設】初期 400単位	個別支援 +150単位	初期 +200単位	受入・体制 360単位	【新設】初期 500単位	個別支援 +150単位	初期 +200単位

③行動援護における短時間の支援の評価等

- ニーズの高い短時間の支援を評価する（長時間の支援は見直し）。

【行動援護の基本報酬】（例）

- ・ 所要時間30分以上1時間未満の場合（現行）407単位 →（見直し後）437単位
- ・ 所要時間5時間30分以上6時間未満の場合（現行）1,940単位 →（見直し後）1,904単位

- 特定事業所加算に以下の要件を追加する。

- ・ 医療・教育等の関係機関との連携 ・ 行動関連項目18点以上の者の受入れ
- ・ 中核的人材養成研修を修了したサービス提供責任者の配置

④重度障害者等包括支援における専門性の評価等

- 訪問系サービスにおいて有資格者による支援を評価する。

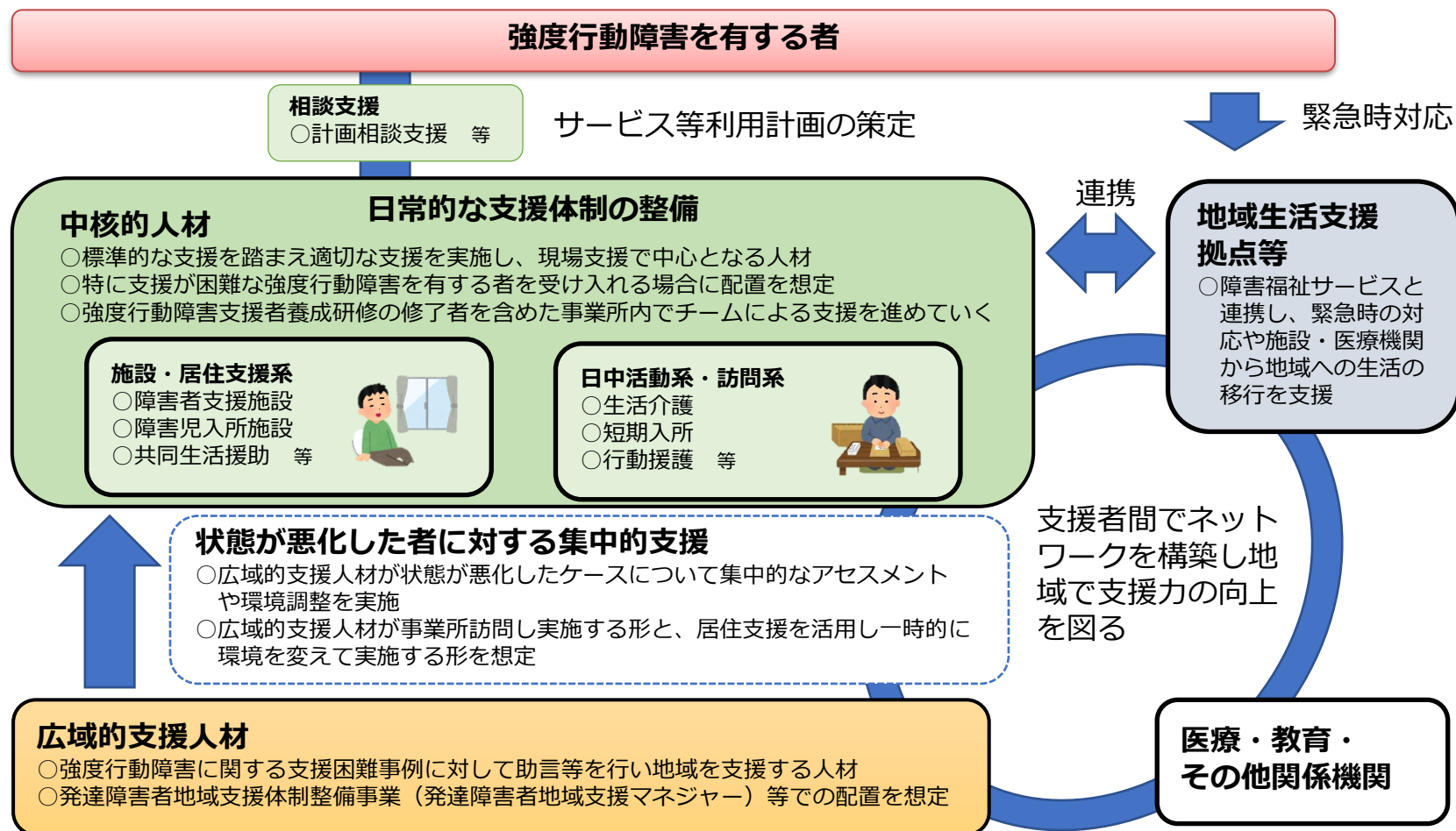
【新設】有資格者支援加算 60単位/日（1人1日当たり）

- 複数のサービス事業者による連携した支援を評価する。

【新設】外部連携支援加算 200単位/回（月4回を限度）

強度行動障害を有する者の地域の支援体制イメージ

- 強度行動障害を有する者の支援においては、特定の事業所、特定の支援者だけで支えるには限界があり、地域の中で複数の事業所、関係機関が連携して支援を行う体制を構築していくことが必要である。
- 事業所においては適切な支援の実施をマネジメントする中核的人材を中心にチームによる支援を進めていくことが必要である。また、各地域において、広域的支援人材等が事業所への指導助言等を行い、事業所の支援力の向上や集中的支援による困難事案への対応を行う体制を整備していくことが必要である。



障害者虐待防止対策について

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

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よっ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)

区 分	内 容 と 具 体 例
身体的虐待	① 暴力的行為 【具体的な例】 ・平手打ちをする。つねる。殴る。蹴る。 ・ぶつかって転ばせる。 ・刃物や器物で外傷を与える。 ・入浴時、熱い湯やシャワーをかけてやけどをさせる。 ・本人に向けて物を投げつけたりする。など ② 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 【具体的な例】 ・医学的診断や個別支援計画等に位置づけられておらず、身体的苦痛や病状悪化を招く行為を強要する。 ・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。 ・車いすやベッド等から移動させる際に、必要以上に身体を高く持ち上げる。 ・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。など ③ 正当な理由のない身体拘束 【具体的な例】 ・車いすやベッドなどに縛り付ける ・手指の機能を制限するためにミトン型の手袋を付ける ・行動を制限するために介護衣(つなぎ服)を着せる ・職員が自分の身体で利用者を押さえつけて行動を制限する ・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 ・自分の意思で開けることのできない居室等に隔離する

区 分	内 容 と 具 体 例
放棄・放置 (ネグレクト)	① 必要とされる支援や介助を怠り、障害者の生活環境・身体や精神状態を悪化させる行為 【具体的な例】 ・入浴しておらず異臭がする、排泄の介助をしない、髪・ひげ・爪が伸び放題、汚れのひどい服や破れた服を着せている等、日常的に著しく不衛生な状態で生活させる。 ・褥瘡(床ずれ)ができるなど、体位の調整や栄養管理を怠る。 ・おむつが汚れている状態を日常的に放置している。 ・健康状態の悪化をきたすほどに水分や栄養補給を怠る。 ・健康状態の悪化をきたすような環境(暑すぎる、寒すぎる等)に長時間置かせる。 ・室内にごみが放置されている、鼠やゴキブリがいるなど劣悪な環境に置かせる。など ② 障害者の状態に応じた診療や支援を怠ったり、医学的診断を無視した行為 【具体的な例】 ・医療が必要な状況にも関わらず、受診させない。あるいは救急対応を行わない。 ・処方通りの服薬をさせない、副作用が生じているのに放置している、処方通りの治療食を食べさせない。 ・本人の嚥下できない食事を提供する。など ③ 必要な用具の使用を限定し、障害者の要望や行動を制限させる行為 【具体的な例】 ・移動に車いすが必要であっても使用させない。 ・必要なめがね、補聴器、補助具等があっても使用させない。など ④ 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 【具体的な例】 ・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。など ⑤ その他職務上の義務を著しく怠ること

区 分	内 容 と 具 体 例
心理的虐待	① 威嚇的な発言、態度 【具体的な例】 ・怒鳴る、罵る。 ・「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。 ・「給料もらえないですよ」「好きなもの買えなくなりますよ」などと威圧的な態度を取る。 など ② 侮辱的な発言、態度 【具体的な例】 ・排泄の失敗や食べこぼしなどを嘲笑する。 ・日常的にからかったり、「バカ」「あほ」「死ね」など侮蔑的なことを言う。 ・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。など ③ 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 【具体的な例】 ・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。 ・他の利用者に障害者や家族の悪口等を言いふらす。 ・話しかけ等は無視する。 ・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)。 など

区 分	内 容 と 具 体 例
心理的虐待	④ 障害者の意欲や自立心を低下させる行為 【具体的な例】 ・トイレを使用できるのに、職員の都合を優先し、本人の意思や状態を無視しておむつを使う。 ・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。など ⑤ 交換条件の提示 【具体的な例】 ・「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。 ⑥ 心理的に障害者を不当に孤立させる行為 【具体的な例】 ・本人の家族に伝えてほしいという訴えを理由なく無視して伝えない。 ・理由もなく住所録を取り上げるなど、外部との連絡を遮断する。 ・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。 ・その利用者以外の利用者だけを集めて物事を決める、行事を行う。など ⑦ その他著しい心理的外傷を与える言動 【具体的な例】 ・車いすでの移動介助の際に、速いスピードで走らせ恐怖感を与える。 ・自分の信仰している宗教に加入するよう強制する。 ・利用者の顔に落書きをして、それをカメラ等で撮影し他の職員に見せる。 ・利用者の前で本人の物を投げたり蹴ったりする。 ・本人の意思に反した異性介助を繰り返す。 ・浴室脱衣所で、異性の利用者と一緒に着替えさせたりする。など

「障害者虐待の防止と対応の手引き」障害者福祉施設従事者等による障害者虐待類型(例)より

区 分	内 容 と 具 体 例
性的虐待	○あらゆる形態の性的な行為又はその強要 【具体的な例】 ・キス、性器等への接触、性交 ・性的行為を強要する。 ・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）。 ・わいせつな映像や写真をみせる。 ・本人を裸にする、又はわいせつな行為をさせ、映像や写真に撮る。撮影したものを他人に見せる。 ・更衣やトイレ等の場면을のぞいたり、映像や画像を撮影する。 ・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、下着のまま放置する。 ・人前で排泄をさせたり、おむつ交換をしたりする。またその場面を見せないための配慮をしない。など

区 分	内 容 と 具 体 例
経済的虐待	○ 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。以下同様。)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。 【具体的な例】 ・本人所有の不動産等の財産を本人に無断で売却する。 ・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。 ・本人の財産を無断で運用する。 ・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。 ・金銭・財産等の着服・窃盗等(障害者のお金を盗む、無断で使う、処分する、無断流用する、おつりを渡さない。) ・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。 ・日常的に使用するお金を不当に制限する、生活に必要なお金を渡さない。など

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
[市町村の責務] 相談等、居室確保、連携確保 [スキーム] <pre> graph LR A[虐待発見] -- 通報 --> B[市町村] B -.-> C["① 事実確認（立入調査等） ② 措置（一時保護、後見審判請求）"] </pre>	[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 [スキーム] <pre> graph LR A[虐待発見] -- 通報 --> B[市町村] B -- 報告 --> C[都道府県] B -.-> D["① 監督権限等の適切な行使 ② 措置等の公表"] </pre>	[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 [スキーム] <pre> graph LR A[虐待発見] -- 通報 --> B[市町村] B -- 通知 --> C[都道府県] B -- 報告 --> D[労働局] C -.-> E["① 監督権限等の適切な行使 ② 措置等の公表"] </pre>

- 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。

※ 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。

障害者虐待における虐待防止法制の対象範囲

所在 場所 年齢	在宅 (養護者・保護者)	福祉施設						企業	学校 病院 保育所
		<障害者総合支援法>		<介護保険法>	<児童福祉法>				
		障害福祉サービス事業所 (入所系、日中系、訪問系、GH等含)	一般相談支援事業所 又は 特定相談支援事業所	高齢者施設等 (入所系、通所系、訪問系、居住系等含)	障害児通所支援事業所 (児童発達支援、放課後等デイ等)	障害児入所施設等 (※3)	障害児相談支援事業所		
18歳未満	児童虐待防止法 ・被虐待者支援（都道府県） （※1）	障害者虐待防止法 ・適切な権限行使（都道府県市町村）	障害者虐待防止法 ・適切な権限行使（都道府県市町村）		障害者虐待防止法(省令) ・適切な権限行使（都道府県市町村）	児童福祉法 ・適切な権限行使（都道府県）	障害者虐待防止法(省令) ・適切な権限行使（都道府県市町村）	障害者虐待防止法 ・適切な権限行使（都道府県労働局）	障害者虐待防止法 ・間接的防止措置（施設長・管理者） （※5）
18歳以上 65歳未満	障害者虐待防止法 ・被虐待者支援（市町村）				【20歳まで】 障害者虐待防止法(省令) ・適切な権限行使（都道府県市町村） （※2）	【20歳まで】 児童福祉法 ・適切な権限行使（都道府県） （※4）			
65歳以上	障害者虐待防止法 高齢者虐待防止法 ・被虐待者支援（市町村）		高齢者虐待防止法 ・適切な権限行使（都道府県市町村）						

※1 養護者への支援は、被虐待者が18歳未満の場合でも必要に応じて障害者虐待防止法も適用される。なお、配偶者から暴力を受けている場合は、DV法の対象にもなる。

※2 放課後等デイサービスのみのみ

※3 小規模住居型児童養育事業、里親、乳児院、児童養護施設、障害児入所施設、児童心理治療施設、児童自立支援施設、指定発達支援医療機関等（児童福祉法第33条の10）

※4 児者一体で運営されている施設においては、児童福祉法に基づく給付を受けている場合は児童福祉法、障害者総合支援法に基づく給付を受けている場合は障害者虐待防止法の対象になる。

※5 令和4年の精神保健福祉法改正により、令和6年4月から、精神科病院における業務従事者による障害者虐待については精神保健福祉法の対象となっている。

障害者虐待の早期発見と通報義務・通報者の保護について

第六条 第二項 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。



(障害者福祉施設従事者等による障害者虐待に係る通報等)

第十六条 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。

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。

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。

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。

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

法施行後も続く深刻な施設従事者等の虐待事案

福祉施設で暴行死 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で、入所者が職員の暴行を受けた後に死亡した。また、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、上司のセンター長に「不適切な支援はなかった」と虚偽の報告をしていたことが分かった。

県は、障害者総合支援法と児童福祉法に基づき、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。

同園では、10年間で15人の職員が死亡した少年を含む入所者23人に虐待していたことが判明した。

入所施設の個室に鍵、20年拘束も

県は、障害者支援施設で知的障害のある入所者3人が、3～20年にわたり1日6時間半～14時間、個室の扉に鍵をかけられ、外に出られないようにされていたと発表した。

施設側は、「ほかの入所者らに暴力を振るったり、小物を食べたりするため、家族から同意は得ていた」というが、県は立ち入り調査を行い、虐待にあたると判断した。

県は3年に1度、施設を訪れるなどして運営体制を調査してきたが、施設の職員から聞き取りなどはしていたものの、施錠された部屋の状況までは確認をしていなかったと説明した。

知的障害者施設で傷害、入所男性が重傷

起訴状によると、入所者の男性の腰付近を複数回蹴るなどして6ヶ月の重傷を負わせた、とされる。

検察側は冒頭陳述で、14年3月から生活支援員をしていた被告が「口頭で注意するよりも暴力を振るったほうが手っ取り早い」と考え、15年頃から言うことを聞かない入所者に平手打ちなどの暴力を振るっていたと主張した。

立ち入り調査等の虚偽答弁に対する罰則規定

障害者総合支援法では、市町村・都道府県が同法に基づく職務権限で立ち入り調査を行った場合に、虚偽の報告若しくは虚偽の物件の提出、虚偽の答弁等を行った者を30万円以下の罰金に処することができると規定（障害者総合支援法第110条、第111条）。

身体障害者の支援施設の事案では、警察が虐待を行った職員を傷害、暴行の容疑で地方検察庁に書類送検し、併せて行政の立ち入り調査に対し、虐待をしていないと虚偽答弁をしたとして、職員を障害者総合支援法違反容疑でも送検。

これらの深刻な虐待に至ってしまった事案について、もし、虐待に気づいた段階で適切に通報することができていれば、行政による事実確認と指導等を通じて、その後の虐待の再発防止に取り組むことができ、取り返しがつかないような事態には至らなかったと考えられる。

障害者福祉施設従事者等における障害者虐待が起きてしまった場合の対応の基本となるのは、「隠さない」「嘘をつかない」という誠実な対応を管理者等が日頃から行うこと。

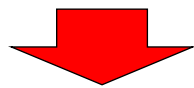
深刻な虐待事案に共通する事柄

- 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わたり虐待
- 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



障害者施設の理事長談「暴力や暴言があったことは知らなかった。」

⇒ 虐待が事業運営にとって大きなリスクであるとの認識が希薄



- 今すぐ、施設・事業所で虐待がないか総点検すること
- 虐待が疑われる事案があったら速やかに通報すること

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。
- 虐待した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。
- 虐待が起きた施設、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。

虐待による死亡事例が起きた施設の第三者検証委員会最終報告書

(26年8月:抜粋)

「施設においては、職員に対し虐待防止・権利擁護に関する研修を実施するとともに、虐待防止委員会を設置するなど、形の上では虐待防止体制を整備していた。しかし、虐待が疑われる場合、市町村等への通報が求められているにもかかわらず、それを前提とした虐待防止体制が作られていなかった。また、一部の職員は障害特性や行動障害のみならず、権利擁護についての理解が不足していた。幹部職員も、虐待防止に向け具体的な対策を採ろうとする意識が欠けていた。」

「幹部は支援現場にほとんど足を運ばず、職員との意思疎通や業務実態の把握も不十分であった。」「一部幹部は虐待や疑義について『なるべく相談・報告しないようにしよう』という雰囲気を蔓延させるなど、虐待防止体制が機能不全に陥ったと考えられる。一連の虐待問題に係る幹部の責任は重大である。」

「上司に相談しにくい雰囲気、また『相談しても無駄』という諦めがあった」「職員個人が支援現場における課題や悩みを抱え込まず、施設(寮)内で、あるいは施設(寮)を超えて、相談・協力し合える職場環境が築かれていなかったと言える。」



組織的な虐待防止の取組が不可欠

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

虐待防止のための委員会の3つの役割

第1 「虐待防止のための計画づくり」

- ・虐待防止の研修
- ・虐待が起こりやすい職場環境の確認と改善
- ・ストレス要因が高い労働条件の確認と見直し
- ・マニュアルやチェックリストの作成と実施
- ・掲示物等ツールの作成と掲示 等の年間計画、実施計画を作成する

第2 「虐待防止のチェックとモニタリング」

- ・チェックリストにより各職員が定期的に点検
- ・結果を虐待防止マネージャー(サービス管理責任者)により管理者と委員会に報告
- ・発生した不適切な対応事例の状況、苦情相談の内容、職員のストレスマネジメントの状況についても報告
- ・虐待発生リスクの場面、またその要因について検討
- ・具体的な改善策(職員の研修計画、各部署の改善計画など)を講じる

第3 「虐待(不適切な対応事例)発生後の対応と総括」

- ・虐待などが生じた場合の早期対応について、マニュアルに沿って検証と総括を行う

考えられる研修の種類	例示
①管理職を含めた職員全体を対象にした虐待防止や人権意識を高めるための研修	• 基本的な職業倫理 • 倫理綱領、行動指針、掲示物の周知（虐待防止の委員会で検討された内容を含めて） • 障害者虐待防止法等関係法律や通知、指定基準等の理解 • 障害当事者や家族の思いを聞くための講演会 • 過去の虐待事件の事例を知る等 • 職場内研修用冊子の活用 https://www.mhlw.go.jp/content/000686501.pdf
②職員のメンタルヘルスのための研修	怒りの感情への対処法を身につけるための研修としての「アンガーコントロール」
③障害特性を理解し適切に支援が出来るような知識と技術を獲得するための研修	• 障害や精神的な疾患等の正しい理解 • 行動障害の背景、理由を理解するアセスメントの技法 • 自閉症の支援手法（視覚化、構造化等） • 身体拘束、行動制限の廃止 • 服薬調整 • 他の障害者福祉施設等の見学や経験交流等 • コンサルテーションの導入
④事例検討	• 障害者のニーズを汲み取るための視点の保持 • 個別のニーズを実現するための社会資源等の情報や知識の習得 • 個別支援計画というツールを活用しての一貫した支援及び支援者の役割分担等
⑤利用者や家族等を対象にした研修	「わかりやすい 虐待防止法パンフレット」 https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12200000-Shakaiengokyokushougaihokenfukushibu/0000121196.pdf

身体拘束がもたらす多くの弊害

○身体的弊害

- ・ 関節の拘縮、筋力の低下といった身体機能の低下や圧迫部位の褥瘡の発生などの身体的弊害
- ・ 食欲の低下、心肺機能や感染症への抵抗力の低下などの内的弊害
- ・ 転倒や転落事故、窒息などの大事故を発生させる危険性

○精神的弊害

- ・ 本人は縛られる理由も分からず、生きる意欲を奪われる。
- ・ 不安、怒り、屈辱、あきらめなどの精神的苦痛
- ・ 家族に与える精神的苦痛、罪悪感や後悔

○社会的弊害

- ・ 職員等のモチベーションの低下や支援技術の低下を招くこと。また、福祉施設等に対する社会的な不信、偏見を引き起こすおそれがあること。
- ・ 身体拘束による障害者の心身機能の低下は、その人のQOLを低下させるだけでなく、さらなる医療的処置を生じさせ、経済的にも影響をもたらす。

身体拘束の廃止に向けて

障害者虐待防止法では、「正当な理由なく障害者の身体を拘束すること」は身体的虐待に該当する行為とされています。**身体拘束の廃止は、虐待防止において欠くことのできない取り組み**といえます。

やむを得ず身体拘束を行うときの留意点

「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害者支援施設等の人員、設備及び運営に関する基準」等には、**緊急やむを得ない場合を除き身体拘束等を行ってはならない**とされています。さらに、やむを得ず身体拘束等を行う場合には、**その様態及び時間、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しなければならない**とされています。

緊急やむを得ない場合とは・・・ ※以下のすべてを満たすこと

① 切迫性

利用者本人又は他の利用者等の生命、身体、権利が危険にさらされる可能性が著しく高いことが要件となります。

② 非代替性

身体拘束その他の行動制限を行う以外に代替する方法がないことが要件となります。

③ 一時性

身体拘束その他の行動制限が一時的であることが要件となります。

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に開催するとともに、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。

(身体拘束廃止未実施減算の取扱い)

問1 身体拘束廃止未実施減算について、適用にあたっての考え方如何。

(答)

身体拘束の取扱いについては、以下の参考において、示されているところであるが、やむを得ず身体拘束を行う場合における当該減算の適用の可否にあたっては、これらの取扱いを十分に踏まえつつ、特に以下の点に留意して判断いただきたい。

- 利用者に係る座位保持装置等に付属するベルトやテーブルは、脊椎の側わんや、四肢、関節等の変形・拘縮等の進行あるいは防止のため、医師の意見書又は診断書により製作し、使用していることに留意する。
- その上で、身体拘束に該当する行為について、目的に応じて適時適切に判断し、利用者の状態・状況に沿った取扱いがなされているか。
- その手続きについては障害福祉サービス等の事業所・施設における組織による決定と個別支援計画への記載が求められるが、記載の内容については、身体拘束の様態及び時間、やむを得ない理由を記載し、関係者間で共有しているか。
- なお、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、個別支援計画には記載がない緊急やむを得ず身体拘束を行った場合には、その状況や対応に関する記載が重要である。
- 行動障害等に起因する、夜間等他利用者への居室への侵入を防止するために行う当該利用者居室の施錠や自傷行為による怪我の予防、保清を目的とした不潔行為防止のための身体拘束については頻繁に状態、様態の確認が行われている点に留意願いたい。
- これらの手続きや対応について、利用者や家族に十分に説明し、了解を得ているか。等
- なお、身体拘束の要件に該当しなくなった場合においては、速やかに解除することについてもご留意願いたい。

以上を踏まえ、最終的には利用者・家族の個別具体的な状況や事情に鑑み、判断されたい。

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

- ・虐待防止のための計画づくり
- ・虐待防止のチェックとモニタリング
- ・虐待(不適切な対応事例)発生後の検証と再発防止策の検討
- ・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:虐待防止責任者
(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:虐待防止責任者
(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:虐待防止責任者
(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

虐待防止責任者

各部署の責任者
サービス管理責任者など

虐待防止責任者の役割

- ・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

虐待防止責任者

各部署の責任者
サービス管理責任者など

虐待防止責任者の役割

- ・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

虐待防止責任者

各部署の責任者
サービス管理責任者など

虐待防止責任者の役割

- ・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

障害者虐待の防止・権利擁護

虐待防止措置

施設・事業所における障害者虐待防止の取組を徹底するため、障害者虐待防止措置を未実施の障害福祉サービス事業所等について、虐待防止措置未実施減算（所定単位数の 1 %を減算）を創設。

（参考）障害者虐待防止措置

- ① 虐待防止委員会を定期的開催し、その結果について従業者に周知徹底を図ること。
- ② 従業者に対し、虐待の防止のための研修を定期的実施すること。
- ③ 上記措置を適切に実施するための担当者を置くこと。

身体拘束の適正化

- 身体拘束等の適正化の徹底を図るため、施設・居住系サービスについて、身体拘束廃止未実施減算の減算額を 5 単位から所定単位数の 10%に引き上げ。訪問・通所系サービスについて、減算額を 5 単位から所定単位数の 1 %に見直す。

（※）施設・居住系：障害者支援施設（施設入所支援のほか、障害者支援施設が行う各サービスを含む）、療養介護、障害児入所施設、共同生活援助、宿泊型自立訓練

訪問・通所系：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、生活介護、短期入所、自立訓練（宿泊型自立訓練を除く）、就労選択支援、就労移行支援、就労継続支援 A 型、就労継続支援 B 型、児童発達支援、放課後等デイサービス、居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援（障害者支援施設が行う各サービスを除く）

（参考）身体拘束適正化措置

- ① やむを得ず身体拘束等を行う場合、その態様及び時間、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 身体拘束適正化検討委員会を定期的開催し、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、虐待の防止のための研修を定期的実施すること。

本人の意向を踏まえたサービス提供（同性介助）

- 施設・事業所において、本人の意思に反する異性介助がなされないよう、サービス管理責任者等がサービス提供に関する本人の意向を把握するとともに、本人の意向を踏まえたサービス提供体制の確保に努めるべき旨を障害福祉サービス事業等の指定基準の解釈通知に明記。

虐待を防止するための取組について

風通しの良い職場環境づくり

虐待が行われる背景については、密室の環境下で行われるとともに、組織の閉塞性、閉鎖性がもたらすという指摘があります。虐待報道事例にあった障害者福祉施設等の検証委員会報告書では、虐待を生んでしまった背景としての職場環境の問題として「上司に相談しにくい雰囲気、また『相談しても無駄』という諦めがあった」「職員個人が支援現場における課題や悩みを抱え込まず、施設（寮）内で、あるいは施設（寮）を超えて、相談・協力し合える職場環境が築かれていなかったと言える。」と指摘されています。

職員は、他の職員の不適切な対応に気がついたときは上司に相談した上で、職員同士で指摘をしたり、どうしたら不適切な対応をしなくてすむようにできるか会議で話し合っ全職員で取り組めるようにしたりする等、オープンな虐待防止対応を心がけ、職員のモチベーション及び支援の質の向上につなげることが大切となります。

そのため、支援に当たっての悩みや苦労を職員が日頃から相談できる体制、職員の小さな気づきも職員が組織内でオープンに意見交換し情報共有する体制、これらの風通しの良い環境を整備することが必要となります。

また職員のストレスも虐待を生む背景の一つであり、夜間の人員配置等を含め、管理者は職場の状況を把握することが必要となります。職員個々が抱えるストレスの要因を把握し、改善につなげることで職員のメンタルヘルスの向上を図ることが望めます。職場でのストレスを把握するために、「職業性ストレス簡易調査票」等を活用すること等が考えられます。

虐待防止のための具体的な環境整備

① 事故・ヒヤリハット報告書、自己チェック表とPDCAサイクルの活用

虐待の未然防止のためには、的確な現状把握（アセスメント）に基づいた対応策の作成、そして継続した定期的な評価（モニタリング）が重要となります。そのアセスメントに資するものとしては、事故・ヒヤリハット事例の報告、虐待防止のための自己評価（チェックリストによる評価）が有用となります。

② 苦情解決制度の利用

苦情への適切な対応は、利用者の満足感を高めること等に加えて、虐待防止対策のツールの一つでもあります。そのため、障害者福祉施設等は、苦情受付担当者、苦情解決責任者、第三者委員を設置し、連絡先等を障害者福祉施設等内に掲示する他、障害者福祉施設等の会報誌に掲載する等、積極的に周知を図ることが必要となります。

特に管理者は、施設を利用している障害者の表情や様子に普段と違う気になるところがないか注意を払い、声をかけて話を聞く等、本人や家族からの訴えを受け止める姿勢を持ち続けることが求められます。

③ サービス評価やオンブズマン、相談支援専門員等外部の目の活用

チェックリストの作成と評価は、事業者や職員による自己評価です。これに加えて「福祉サービス第三者評価」や「オンブズマン」等の外部による第三者評価を受けることもサービスの質の向上を図るきっかけとして有効となります。

④ ボランティアや実習生の受入れと地域との交流

多くの目で見利用者を見守るような環境作りが大切です。管理者はボランティアや実習生の受け入れ体制を整え、積極的に第三者が出入りできる環境づくりを進め、施設に対する感想や意見を聞くことにより、虐待の芽に気づき、予防する機会が増えることにもつながります。

⑤ 成年後見制度や日常生活自立支援事業の利用

自ら権利を擁護する事に困難を抱える障害者については、成年後見制度の活用等を通して権利擁護を行っていくことが重要です。

労働環境・条件、メンタルヘルスチェックリスト

	改善 不要	改善 必要
残業時間が多くならないように配慮されているか、または管理されているか		
休日出勤はあるか、あっても多くなっていないか		
休憩する時間と場所が確保されているか		
年休は法定以上付与され義務日数以上取得している、且つ取得しやすい状況であるか		
宿直は法定回数以内且つ宿直環境が整っているか		
勤務後の次の勤務までのインターバルは十分か（遅番の後の早番はないか等）		
上司・同僚などからフォローを受けられるか、または相談できるか		
人員配置や仕事量は適切に行われ、特定の人に負荷が偏っていないか		
各々の力量にあった難易度の仕事が割り振られているか		
指示命令系統は明確になっているか		
業務の内容や方針にしっかりとした説明があるか		

職員セルフチェックリスト

「チェック項目」	チェック欄
1. 利用者への対応、受答え、挨拶等は丁寧に行うよう日々、心がけている。	☐ できている ☐ できていない
2. 利用者の人格を尊重し、接し方や呼称に配慮している。	☐ できている ☐ できていない
3. 利用者への説明はわかり易い言葉で丁寧に行い、威圧的な態度、命令口調にならないようにしている。	☐ できている ☐ できていない
4. 職務上知りえた利用者の個人情報については、慎重な取扱いに留意している。	☐ できている ☐ できていない
5. 利用者の同意を事前に得ることなく、郵便物の開封、所持品の確認、見学者等の居室への立ち入り等を行わないようにしている。	☐ できている ☐ できていない
6. 利用者の意見、訴えに対し、無視や否定的な態度をとらないようにしている。	☐ できている ☐ できていない
7. 利用者を長時間待たせたりしないようにしている。	☐ できている ☐ できていない
8. 利用者の嫌がることを強要すること、また、嫌悪感を抱かせるような支援、訓練等を行わないようにしている。	☐ できている ☐ できていない
9. 危険回避のための行動上の制限が予想される事項については、事前に本人、家族に説明し同意を得るとともに、方法を検討し実施にあたっては複数の職員によるチームアプローチをとっている。	☐ できている ☐ できていない
10.利用者に対するサービス提供に関わる記録書類（ケース記録等）について、対応に困難が生じた事柄や不適切と思われる対応をやむを得ず行った場合等の状況も適切に記入している。	☐ できている ☐ できていない
11.ある 特定の利用者に対して、ぞんざいな態度・受答えをしてしまう ことがある。	☐ はい ☐ いいえ
12.ある特定の職員に対して、ぞんざいな態度・受答えをしてしまうことがある。	☐ はい ☐ いいえ
13. 他の職員のサービス提供や利用者への対応について問題があると感じることがある。	☐ はい ☐ いいえ

14.上司と日々のサービス提供に関わる相談を含め、コミュニケーションがとりやすい雰囲気である。	☐ はい ☐ いいえ
15.職員と日々のサービス提供に関わる相談を含め、コミュニケーションがとりやすい雰囲気である。	☐ はい ☐ いいえ
16. 他の職員が、利用者に対してあなたが虐待と思われる行為を行っている場面でくわしたことがある。	☐ はい ☐ いいえ
17. 他の職員が、利用者に対してあなたが虐待と思われる行為を行っている場면을容認したこと（注意できなかったこと）がある。	☐ はい ☐ いいえ
18.最近、特に利用者へのサービス提供に関する悩みを持ち続けている。	☐ はい ☐ いいえ
19.最近、特に仕事にやる気を感じないことがある。	☐ はい ☐ いいえ
20.最近、特に体調がすぐれないと感ずることがある。	☐ はい ☐ いいえ

「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（令和6年7月）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000944498.pdf>

のP45「参考資料」に、倫理綱領や様々なチェックリスト等が掲載されています。

ご清聴ありがとうございました

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare