

# 障がい者虐待防止研修

障害者虐待防止法(2012年10月施行)  
施設従事者等による障がい者虐待を中心に

作成：乙訓障がい者虐待防止センター

1

この研修資料は、主に乙訓圏域の

障がい福祉サービス提供事業所内での障がい者虐待防止研修を実施される際にお役立ていただければと思います。

所要時間は約30分です。

障害者虐待防止法は、2012年10月施行された法律です。

本研修資料では、施設従事者等による障がい者虐待を中心とした内容です。

障害者虐待防止法は、障がい者の権利を守るための法律です。

虐待をしてしまった人を罰しようとするものではありません。

虐待の内容によっては、刑法上の罪に問われることもありますが、

虐待や不適切な行為をなくして、誰もが安心して生活していくために、障がいを持った人への支援を良くしていこう、改善していこうという法律です。

## 障害者虐待防止法は 誰に対しての虐待に関する法律か

障害者基本法に規定されている  
身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）  
その他の心身の機能の障害があるものであって、  
障害及び社会的障壁により  
継続的に日常生活に相当な制限を受ける状態にあるもの

2

まず、障害者虐待防止法における 障がい者とは

障害者虐待防止法の対象者は、障害者基本法に規定されている  
身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害  
があるものであって、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活に相当な制限  
を受ける状態にあるもの

となっています。

障がい者手帳を取得せず、生活されている方もいらっしゃるため、手帳を取得され  
ていない場合も対象となります。

# 障害者虐待防止法における 虐待

## ・ 養護者による虐待

⇒本人を現に養護している人。家族や親族、同居人など。  
※18歳未満の障がい児に対する虐待は児童虐待防止法を適用

## ・ 障害者福祉施設従事者等による虐待

⇒スライド4に記載のある事業に係る業務に従事する者

## ・ 使用者による虐待

⇒障がい者を雇用する事業主または事業の経営担当者その他  
事業の労働者に関する事項について事業主のために行為をする者

3

次に、障がい者虐待防止法における虐待は3種類あります。

ひとつめは、養護者による虐待です。

養護者とは、障がい者本人を現に養護(何かしらの支援、お世話)している人のことです。ご家族や親族、同居されている方などが該当します。

ただし、障がい者本人へお世話をされている方であれば、知人や近隣の方も該当する可能性があります。

18歳未満の障がい児に対する養護者による虐待は、児童虐待防止法が適用されます。

2つめに、障害者福祉施設従事者等による虐待です。

障害者福祉施設従事者とは、スライド に記載のある事業に係る業務に従事する者です。

3つめは、使用者による虐待です。

障がい者本人が働く職場の人からの虐待は使用者による虐待に該当します。

雇用契約を結んでいる 就労継続支援(A型)事業での虐待は使用者による虐待にも該当します。

「障害者福祉施設」又は  
「障害福祉サービス事業等」に該当する施設・事業

法上の規定	事業名	具体的内容
障害者福祉施設	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者支援施設</li> <li>・のぞみの園</li> </ul>	
障害福祉サービス事業等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障がい福祉サービス事業</li> <li>・一般相談支援事業及び特定相談支援事業</li> <li>・移動支援事業</li> <li>・地域活動支援センター経営する事業</li> <li>・福祉ホームを経営する事業</li> <li>・障害児相談支援事業</li> <li>・障害児通所支援事業</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・居宅介護</li> <li>・同行援護</li> <li>・療養介護</li> <li>・短期入所</li> <li>・重度障害者等包括支援</li> <li>・自立訓練</li> <li>・就労継続支援</li> <li>・重度訪問介護</li> <li>・行動援護</li> <li>・生活介護</li> <li>・就労移行支援</li> <li>・共同生活援助</li> <li>・児童発達支援</li> <li>・放課後等デイサービス</li> <li>・保育所等訪問支援</li> <li>・医療型児童発達支援</li> </ul>

障害者福祉施設、障がい福祉サービス事業所に該当する施設・事業はこの表の通りです。

支援する職員だけでなく、事務員、送迎や厨房等の職員も対象となります。

## 通報義務

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。

- ・ 気になることがあれば、通報や相談を。
- ・ “かもしれない”、間違ってもかまわない。
- ・ 虐待を受けている人や虐待をした人の自覚は問わない。
- ・ 通報者の秘密は守られる。
- ・ 匿名の通報も可能
- ・ 当事者やそれを知った事業所（職員）だけで抱え込まない。

通報先：市町村の障がい者福祉担当課、障がい者虐待防止センター

乙訓障がい者虐待防止センター  
通報専用番号：075-959-9085

5

障害者虐待防止には、**通報義務**があります。  
虐待が疑われる時点で**通報**することが求められています。  
通報の段階で、虐待であるかを確定する必要はありません。

気になることがあれば、**通報**や**相談**をしてください。  
“かもしれない”、間違ってもかまいません。  
虐待を受けている可能性のある人、虐待をしている可能性のある人、それぞれの「**自覚**」は問いません。  
指導やしつけとして不適切な行為を続けていることや、障がいの特性から自分のされていることが虐待だと認識していないこともあります。

通報者の秘密は守られ、匿名での通報も可能です。  
当事者やそれを知った事業所（職員）だけで抱え込まないようにしてください。

市町や虐待防止センターとしては、**通報**は相談レベルから**早め**のご相談をお願いします。

通報先は、市町村の障がい福祉担当課と虐待防止センターです。  
乙訓障がい者虐待防止センターでは、**通報専用番号**を設置し、365日24時間通報を受け付けています。

## 身体的虐待

障がい者の身体に外傷が生じ、  
もしくは生じるおそれのある暴行を加えること、  
正当な理由なく障がい者の身体を拘束すること

(例) 殴る、蹴る、つねる等の暴力的行為

無理やり食べ物や飲み物を口に入れるなどの乱暴な行為

部屋に閉じ込めたり、車いすなどに手足を固定するなどの正当な理由のない身体拘束

6

それでは、具体的にどういったことが虐待とされるのかを確認します。  
障害者虐待防止法には、虐待の類型が5つに分かれています。

まず、1つめは身体的虐待です。

身体に外傷をつくったり、外傷がなくても暴力をふるうこと。  
殴る、蹴る、つねる、物を投げつける、身体を押さえつける、などの暴力的行為  
無理やり食べ物や飲み物を口に入れるなどの強要したり乱暴に扱う行為  
正当な理由のない身体拘束、行動を制限したり、向精神薬等の過剰摂取も該当します。

# 身体拘束について

## 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。

(「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)

### やむを得ず身体拘束を行う場合に記録しなければならない内容

1. その様態及び時間
2. その際の利用者の心身の状況
3. 緊急やむを得ない理由
4. その他必要な事項

### 緊急やむを得ない場合に消極的に容認される3要件

- ①切迫性 (本人や他利用者の生命・身体・権利が危険にさらされる可能性が著しく高い)
- ②非代替性 (身体拘束や行動制限を行う以外に手段はない)
- ③一時性 (身体拘束や行動制限が一時的である)

①～③がすべてそろっていて組織の決定、個別支援計画への記載と本人と家族の同意、記録をしておくことなどが条件

「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」等では、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(そうするより他に手立てがない)場合に消極的(自分からすすんではしない)に容認される3要件として3つの要件があります。

- ①切迫性(本人または他の利用者の生命もしくは身体、権利が危険にさらされる可能性が著しく高いこと)
- ②非代替性(身体拘束や行動制限以外の手段がないこと)
- ③一時性(身体拘束や行動制限が一時的でできるだけ短い時間に限られていること)、

この①～③がすべてそろっていて組織での決定があり、個別支援計画への記載をして、本人と家族の同意得て、記録をしておくことなどが条件となっています。

## ネグレクト（放任、放置）

障がい者を衰弱させるような  
著しい減食または長時間の放置  
障がい者に虐待が行われているのに、  
放置するなど障がい者擁護を著しく怠ること

（例） 食事を食べさせない、入浴させない

必要な医療やサービスを受けさせない

養護者や他の職員、他利用者からの暴言暴力等を知りながら適切な対応を取らない

8

2つめはネグレクトです。放任、放置のことを言います。

食事や排せつ、入浴などの必要な介護をしないことで、生活環境や心身の状況を悪化させること。

適切な医療機関に受診させなかったり、必要な福祉サービスを利用させないことなど

施設従事者と使用者には、養護者や職員、他の利用者からの身体的・性的・心理的虐待を放置することも含まれます。

## 心理的虐待

障がい者に対する著しい暴言  
障がい者に対する著しく拒絶的な対応

(例) 怒鳴る、侮辱する言葉を使う

話しかけても無視する

不当な差別的言動

9

3つめに心理的虐待です。

「あほ」「しね」「ばか」などの著しい暴言や拒絶的な態度。  
怒鳴ったり、脅迫するようなやり取りを支援の一環として行うこと。  
施設従事者と使用者には不当な差別的言動が含まれます。

## 性的虐待

障がい者にわいせつな行為をすること  
障がい者にわいせつな行為をさせること

(例) 性的な暴力や行為の強要

わいせつな言葉を発する

扉やカーテンを開けたままの入浴やトイレの介助

10

4つめは、性的虐待です。

障がい者にわいせつな行為をさせたり、したり、見せたりすること。

キスをする、わいせつな言葉を言う、性器等への接触、性的行為、わいせつな画像や映像を見せる。人前で排泄をさせたりすることなども含まれます。

## 経済的虐待

障がい者の財産を不当に処分するなど、障がい者から不当に財産上の利益を得ること

(例) 日常的に必要な金銭を渡さない

本人のものを勝手に処分すること

本人の金銭の使い道を理由なく制限すること

11

最後の5つめは経済的虐待です。

本人の同意なく、本人の財産を不当に使ったり、処分するなど、本人の同意なく使用することです。

賃金を渡さないこと。雇用契約を結んでいたら、最低賃金法違反や賃金未払などきちんと給与を支払っていないことも該当します。

5つの虐待の種類の詳細については、厚生労働省の「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」にも具体例がありますので参考にしてください。

## 虐待防止のためにできること

- ・研修やミーティングで意識を高める
- ・ケース検討
- ・朝礼や終礼、日誌等での情報共有
- ・それぞれの職員の業務負担と話し合いの機会作り
- ・ストレスケア
- ・倫理要綱や枠組み作り
- ・外部の力を使う

12

ここまで、障害者虐待防止法について確認をしました。  
では、ここからは虐待を防止するためにできることを確認したいと思います

・研修やミーティングで普段から意識を高める  
障がいの特性を踏まえた支援スキル、身体拘束に関する知識等は虐待防止の上でも効果が期待されます。

・ケースの検討  
日々の支援に対して、自分自身以外の職員の考えを確認したり、支援方針を共通化することも大切です。

・利用者支援は他の職員との協力が大切です。チームアプローチを意識するためには、朝礼や終礼、日誌等を活用し日々の情報の共有化を行いましょう。

・それぞれの職員の業務負担と話し合いの機会作り  
担当に一任せずに、課題を職員全体で共有していただき、職員間で相談しあえる、指摘しあえる、評価しあえる雰囲気、ともに考え合う風土があるかなど風通しの良い職場環境作りも必要不可欠です。

・また、職員のストレスは利用者支援に直結します。ご自身や他職員の心身のコンディションにも注意を払っていただければと思います。

・倫理要綱や規則、支援ための枠組みを作る  
倫理要綱は職員としての心構えのために必要なことです。  
また、事業所として、できることとできないことの枠組みをつくり、確認することでコンプライアンス(法令順守)に則った行動を意識していただくことが大切です。

・外部の力を使う  
第三者評価、ボランティアや実習生の受け入れ、地域との交流など外部の目の活用も有効です。

## 組織の体制強化

- ・ 虐待防止の責任者の設置
- ・ 虐待防止委員会の設置
- ・ 虐待防止チェックリストの活用
- ・ 行動指針、虐待防止マニュアル、通報手順の確認
- ・ 事故、ヒヤリハット、苦情の共有と役割の明確化
- ・ 日頃の支援体制

13

虐待防止の取組には、職員一人一人の意識だけでなく、組織としての対応が重要です。

次に組織としての体制強化を考えてみましょう。

- ・ 虐待防止の責任者の設置
- ・ 虐待防止委員会の設置
- ・ 虐待防止チェックリストの活用  
(未然防止や早期発見、職員間の認識のずれを確認し、一体化したサービス提供を実施していく必要があります。)
- ・ 行動指針、虐待防止マニュアル、通報手順の確認  
(日々の支援を振り返りながら、全職員で関わって、作成、それらを定期的に確認し、必要があれば改善していくことが大切です。)
- ・ 事故、ヒヤリハット、苦情の共有と役割の明確化  
(小さな事案も報告し、共有しあうことが虐待の未然防止に効果的です。また、記録の作成や回覧、保管方法も検討しましょう。職員への周知方法、利用者やご家族への報告や周知の方法も検討いただきたいと思います。)
- ・ 日頃の支援体制の確認と見直し  
(人員体制に無理がないか。何かあったとき、困ったときに誰に報告や相談をするかも改めてご確認ください。)

## 虐待防止委員会

- ・ 虐待防止等のための責任者の設置
- ・ 虐待防止のための対策を検討する委員会を  
年に1回以上開催
- ・ 委員会での検討結果を従業者に周知徹底
- ・ 研修を年に1回以上実施

### 【主な役割】

研修計画の策定

虐待防止チェックリストの実施、集計、分析

虐待防止の計画作成とチェック、モニタリング（検証と再発防止策の検討）

職員のストレスマネジメント

苦情受付体制の整備

事故やヒヤリハット対応の報告や分析

倫理要綱等の浸透の取り組み 等

14

先ほどの組織の体制強化にも出てきた虐待防止委員会ですが、虐待防止委員会の開催、研修の実施、虐待防止等のための責任者の設置が義務化となりました。

- ・虐待防止のための責任者の設置
  - ・虐待防止委員会の定期開催（年1回以上）と検討結果を全従業者に周知
  - ・研修の実施（年1回以上、新規採用時は虐待防止研修を実施）
- が義務付けられています。いずれも実施した記録等もしっかり残しておきましょう。

虐待防止委員会は、利用者の安全と人権保護の観点から、適正な支援が実施され、虐待の防止に組織的に努めることを目的としたものです。

委員長は、事業所の責任者である管理者が担います。

また、各部署の虐待防止マネージャー（想定はサービス管理責任者や現場のリーダー）を任命し、虐待防止委員会で決めた取り組みを各部署の職員と一緒にいき、結果を虐待防止委員会にフィードバックします。

### 研修計画の策定

虐待防止チェックリストの実施、集計、分析

虐待防止の計画作成とチェック、モニタリング（検証と再発防止策の検討）

職員のストレスマネジメント

苦情受付体制の整備

事故やヒヤリハット対応の報告や分析

倫理要綱等の浸透の取り組み 等が虐待防止委員会の役割となっています。

なお、虐待防止委員会は、苦情解決委員会や事故防止委員会、身体拘束等適正化検討委員会と一体で行うなど、運営の工夫をして行うことも考えられます。

より良い支援のため、職員の皆さまの働きやすい環境作りのためにも管理職だけでなく職員全体で協力して運営していくことが大切です。

今後も、障がい者虐待防止へのご協力をよろしくお願いいたします。

**【参考資料】**

厚生労働省 障害者虐待防止法 HP

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi\\_kaigo/shougaihashukushi/gyakutaiboushi/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaihashukushi/gyakutaiboushi/index.html)

「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 4 年 4 月)」

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

「障害者福祉施設、障がい福祉サービス事業所における障害者虐待防止法の理解と対応」

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12600000-Seisakutoukatsukan/0000067506.pdf>

社会福祉法人 全国社会福祉協議会 「障害者虐待防止の研修のためのガイドブック」

<https://shakyo.or.jp/tsuite/jigyo/research/2021/220201guide/index.html>

大阪府 福祉部 障がい福祉室 生活基盤推進課 「障がい者虐待について」

<https://www.pref.osaka.lg.jp/attach/1640/00410697/gyakutai.pdf>

15

これで、障がい者虐待防止研修を終わります。  
お疲れ様でした。