

市町村・都道府県における 障害者虐待の防止と対応

平成28年4月

厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部

障害福祉課 地域生活支援推進室

I 障害者虐待防止と対応の基本

【参考 2】障害者虐待における虐待防止法制の対象範囲

○障害者虐待の発生場所における虐待防止法制を法別・年齢別整理

年齢	所在 場所	福祉施設・事業						企業	学校 病院 保育所			
		障害者総合支援 法		介護保 険法等	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 等含む)	相談支 援事業 所	高齢者 施設等 (入所系、 通所系、訪 問系、居住 系等含む)	障害児 通所支 援事業 所	障害児 入所施 設等 ※3	障害児 相談支 援事業 所					
18歳未 満	<u>児童虐待 防止法</u> ・被虐待 者支援 (都道府県) ※1			—	<u>障害者虐 待防止法</u> (省令) ・適切な 権限行使 (都道府県・ 市町村)	<u>改正児童 福祉法</u> ・適切な 権限行使 (都道府県) ※4	<u>障害者虐 待防止法</u> (省令) ・適切な 権限行使 (都道府県・ 市町村)					
18歳以 上 65歳 未満	<u>障害者虐 待防止法</u> ・被虐待 者支 援 (市町村)			<u>障害者虐 待防止法</u> ・適切な権 限行使 (都道府県 市町村)	<u>障害者虐 待防止法</u> ・適切な 権限行使 (都道府県 市町村)	(20歳まで) ※2 — 【特定疾病 40歳以上】	【20歳まで】 —			—	<u>障害者虐 待防止法</u> ・適切な 権限行使 (都道府県 労働局)	<u>障害者虐 待防止法</u> ・間接的 防止措置 (施設長・ 管理者)
65歳以 上	<u>障害者虐 待防止法</u> <u>高齢者虐 待防止法</u> ・被虐待 者支援 (市町村)				<u>高齢者虐 待防止法</u> ・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、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の対象にもなる。

※2 放課後等デイサービスのみ

※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、情緒障害児短期治療施設、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。

2 障害者虐待の防止等に向けた基本的視点

（1）障害者虐待防止と対応のポイント

医療機関の職員その他の関係者に対する研修の実施及び普及啓発、相談体制の整備、虐待に対処するための措置等の虐待を防止するための措置（第31条）

これらのうち、学校、保育所等、医療機関での障害者に対する虐待については、既存の法令に基づき対応可能な部分があることや学校での指導、医療機関での治療行為と虐待行為を第三者が判断することは困難であること等を考慮し、これらの施設の長や管理者に対する間接的な虐待の防止等を規定することとしたものです。

市町村、都道府県においては、これらの施設の長や管理者が、障害者虐待防止法に規定された虐待の防止措置を講ずるよう、関係部局に対して周知を図ることも必要です。

【参考】障害者虐待防止法

（障害者虐待の早期発見等）

第6条 （略）

2 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。

3 前項に規定する者は、国及び地方公共団体が講ずる障害者虐待の防止のための啓発活動並びに障害者虐待を受けた障害者の保護及び自立の支援のための施策に協力するよう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の防止等のための措置）

第15条 障害者福祉施設の設置者又は障害福祉サービス事業等を行う者は、障害者福祉施設従事者等の研修の実施、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し、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障害者及びその家族からの苦情処理の体制の整備その他の障害者福祉施設従事者等による虐待の防止等のための措置を講ずるものとする。

（使用者による障害者虐待の防止等のための措置）

第21条 障害者を雇用する事業主は、労働者の研修の実施、当該事業所に使用される障害者及びその家族からの苦情処理の体制の整備その他の使用者による障害者虐待の防止等のための措置を講ずるものとする。

（就学する障害者に対する虐待の防止等）

第29条 学校・・・略・・・の長は、教職員、児童、生徒、学生その他の関係者に対する障害及び障害者に関する理解を深めるための研修の実施及び普及啓発、就学する障害者に対する虐待に関する相談に係る体制の整備、就学する障害者に対する虐待に対処するための措置その他の当該学校に就学する障害者に対する虐待を防止するため必要な措置を講ずるものとする。

（保育所等に通う障害者に対する虐待の防止等）

第30条 保育所等・・・略・・・の長は、保育所等の職員その他の関係者に対する障害及び障害者に関する理解を深めるための研修の実施及び普及啓発、保育所等に通う障害者に対する虐待に関する相談に係る体制の整備、保育所等に通う障害者に対する虐待に対処す

理（第 32 条第 2 項第 1 号）

- ② 養護者による障害者虐待の防止及び養護者による障害者虐待を受けた障害者の保護のための相談、指導及び助言（第 32 条第 2 項第 2 号）
- ③ 障害者虐待の防止及び養護者に対する支援に関する広報・啓発（第 32 条第 2 項第 3 号）

市町村障害者虐待防止センターは、休日や夜間においても速やかに対応できる体制を確保することが必要です。

市町村は、市町村障害者虐待対応協力者（基幹相談支援センター等）のうち適当と認められるものに、市町村障害者虐待防止センターの業務の全部又は一部を委託することができます（第 33 条第 1 項）。

この場合、通報等の受理について市町村障害者虐待対応協力者に委託するときには、通報等があった場合に、速やかに障害者の安全確認その他事実の確認、具体的な対応についての協議ができるよう、市町村の担当部局との常時の連絡体制を確保することが必要です。

市町村は、市町村障害者虐待防止センター、市町村障害者虐待対応協力者の名称を明示すること等により、これらを住民や関係機関に周知しなければなりません（第 40 条）。

市町村障害者虐待防止センターが、障害者虐待の通報窓口であることや市町村の担当部局名・機関名、その電話番号等についても周知しなければなりません。また、休日・夜間対応窓口についてもあわせて周知することが必要です。

市町村障害者虐待防止センター等の周知事項の例

障害者の虐待や養護者の支援に関する相談、通報、お問い合わせは下記まで

【日中（〇時～〇時）】

〇〇市役所 □□課 △△係 TEL 〇〇－〇〇〇〇 FAX 〇〇－〇〇〇〇

〇〇市障害者虐待防止センター TEL △△－△△△△ FAX 〇〇－〇〇〇〇

〇〇地域基幹相談支援センター TEL ××－×××× FAX 〇〇－〇〇〇〇

【休日夜間（〇時～〇時）】

〇〇地域基幹相談支援センター（携帯）TEL ×××－×××－××××

携帯メールアドレス aaaaa@bbbb.ne.jp

市町村障害者虐待防止センターが行う、障害者虐待の防止及び養護者に対する支援に関する広報・啓発（第 32 条第 2 項第 3 号）においては、障害者や家族等に対する障害者虐待防止法の理解のための研修を実施することも有効です。

知的障害等により、わかりやすい説明が必要な障害者については、知的障害者等にとってわかりやすい障害者虐待防止法、障害者総合支援法のパンフレットを活用して研修を行うことなどが考えられます（「わかりやすいパンフレット」は、厚生労働省ホームページの次の URL からダウンロードできます。

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaisahukushi/gyakutaiboushi/tsuuchi.html)

性的虐待の被害に遭った障害者の割合は、女性が高いことから、女性の障害者に対しては、性的虐待に関してどのような行為が性的虐待に該当するのか、性的虐待に遭いそうになった場合どのように対処したら良いのか、被害に遭ってしまった場合、誰にどのように相談したら良いのかなどを研修内容に取り入れることも検討します。

オ 障害者虐待以外の通報・届出への対応等

障害者虐待防止法では、養護者、障害者福祉施設従事者等、使用者による障害者虐待に通報義務が定められていますが、法第3条に定める「何人も障害者を虐待してはならない」の主旨に立ち返れば、それ以外の者から行われた障害者に対する虐待を発見した人から、任意の虐待通報が行われる場合が考えられます。例えば、学校、保育所等、医療機関を利用する障害者が虐待にあった場合や養護者以外の第三者が障害者に対して虐待を行った場合、公共交通機関等で移動中の障害者に対して虐待が行われている現場を目撃したという通報等が想定されます。

そのような場合、通報義務のある障害者虐待に該当しないことを理由に受け付けられないという対応は当然するべきではなく、通報・届出の内容を聞き取り、学校、保育所等、医療機関、公共交通機関等で起きた虐待事案に対応すべき機関に連絡し、確実に引き継ぐことや、必要に応じて市町村が対応することが求められます。このような通報に備えて、市町村では、それらを所管する市町村、都道府県、警察の担当部署等を事前に確認し、実際に通報があった場合の対応や連絡、引き継ぎ方法を確立しておく必要があります。

また、障害者虐待の要因には様々なものがあるため、他の窓口や関係機関等に相談が入る可能性もあります。他の窓口や関係機関等に相談や通報・届出が入った場合にも、速やかに担当窓口で連絡が入るように、行政機関内及び関係機関の相談等窓口間で連携体制を整備しておくことも必要です。

この他、市町村や委託を受けた市町村障害者虐待対応協力者は、専門的知識や経験を有し、かつ事務に専門的に従事する職員を確保するよう努めなければならないとされています（第34条）。

カ その他（財産上の被害防止等について）

- ① 養護者、親族又は障害者福祉施設従事者等及び使用者以外の第三者による財産上の不当取引の被害に関する相談の受付、関係部局・機関の紹介（第43条第1項）
- ② 財産上の不当取引の被害を受け、又は受けるおそれのある障害者に係る成年後見制度の利用開始に関する審判の請求（第43条第2項）

（2）都道府県の役割と責務

ア 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待について

- ① 障害者福祉施設又は障害福祉サービス事業等の適正な運営の確保に向けた社会福祉法及び障害者総合支援法等に規定する権限の行使（第19条）
- ② 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の状況やその際に採った措置等の公表（第20

Ⅱ 養護者による障害者虐待の防止と対応

障害者の虐待防止に関わる仕組みやネットワークの構築にあたっては、制度として先行している高齢者や児童子どもの虐待防止に対する取り組み、生活困窮者自立支援法に基づく生活困窮者自立相談支援事業、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（いわゆる「障害者差別解消法」）に基づく相談窓口及び障害者差別解消支援地域協議会等とも連携しながら、地域の実情に応じて効果的な体制を検討していくことが必要です。

なお、ネットワークの構築に当たっては、地域生活支援事業の虐待防止対策支援の活用等も考えられます。

（３）養護者支援による虐待の防止

在宅で養護者による虐待が起きる場合には、虐待している養護者を加害者としてのみ捉えてしまいがちですが、養護者自身が何らかの支援を必要としている場合も少なくありません。また、養護者や家族の生活歴、他の家族等の状況や経済状況、医療的課題、近隣との関係等様々な問題が虐待の背景にあることを理解しておく必要があります。

障害者虐待の問題を障害者や養護者のみの問題として捉えるのではなく、家族全体の状況からその家族が抱えている問題を理解し、障害者や養護者・家族に対する支援を行うことが必要です。

リスク要因を有する家族を把握した場合には、その要因を分析し、居宅介護や短期入所等の制度の活用等、養護者に対して適切な支援を行うことで、障害者に対する虐待を未然に防ぐことが可能です。

２ 障害者虐待の早期発見に向けた取り組み

障害者虐待が発生した場合には、問題が深刻化する前に早期に発見し、支援につなげていくことが必要です。このための取り組みは以下のとおりです。

（１）通報義務の周知

障害者虐待防止法では、障害者の福祉に業務上関係のある団体や職員等は、障害者虐待の早期発見に努めなければならないとされています（第６条）。また、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とされています（第７条第１項）。なお、18歳未満の障害者に対する養護者虐待に関する通報は、障害者虐待防止法ではなく、児童虐待防止法の規定が適用されます。児童虐待防止法に基づく通告先は、市町村、都道府県の設置する福祉事務所若しくは児童相談所となりますので、18歳未満の障害者に対する養護者虐待の通報を受けた場合は、具体的な内容を聞き取った上で、適切な機関に確実に引き継ぎます。

市町村においては、地域住民や関係機関に対する障害者虐待の理解や普及啓発と併せて、通報義務の周知を図り、問題の早期発見につなげることが重要です。そのためには、行政の広報誌や啓発ポスター、パンフレット等により広く地域住民への周知を図るとともに、障害者本人や養護者・家族にもこれらの情報が伝わるようにすることが必要です。地域住民や養護者・家族、障害者本人が虐待について理解することや、障害者本人が虐待被害を訴えることができるよう支援することも大切です。

（２）早期発見に向けて

を整備します。このとき、受付機能だけではなく、組織的判断や緊急対応等が適切に行える体制とすることも必要です。そのため、関係する組織との連絡会議の開催等、連携に関する日常的な意見交換が重要です。

- ・ 整備しておく体制は、事案の緊急度等に応じて決めておくことも考えられます。
- ・ 時間外に緊急対応を行う場合には、当面の対応方針と担当職員（複数体制）を決定します（初期対応）。その後、速やかに改めて積極的介入の必要性の判断を行い、時間外対応の状況報告と評価を行い、今後の方針を決定します。

○ 通報者への報告

- ・ 通報者が、障害者や養護者・家族等に継続して関わる可能性がある場合には、関わり方等についての要望やアドバイスを伝えます。
- ・ 通報者に協力を求める場合であっても、通報者には守秘義務がありませんので通報者への報告は慎重にする必要があります。
- ・ 通報者の心情を考えると、通報後どうなったのか心配等の理由から、通報後の経過について問い合わせがあることも考えられます。その場合、通報について感謝を伝えた上で、市町村には守秘義務があり、個人情報に属することについては通報者に報告できないことを丁寧に伝え、理解を求めます。

イ 初動対応のための緊急性の判断について

受付記録の作成後（場合によっては形式的な受付記録の作成に先立ち）、直ちに相談等の受付者が担当部局の管理職（又はそれに準ずる者）等に相談し、判断を行います。

※ 相談等の受付者が委託を受けた市町村障害者虐待防止センター職員である場合には、市町村障害者虐待防止センターにおいて通報内容の詳細を確認するとともに、市町村の担当部局に速やかに連絡することが必要です。

① 緊急性の判断の際に留意すべき事項

緊急性の判断に当たっては、以下の点をよく検討すべきです。ここでは養護者への支援の視点も意識しつつ、障害者の安全確保が最優先であることに留意してください。

- ・ 過去の通報や支援内容等に関する情報の確認
- ・ 虐待の状況や障害者の生命や身体への危険性（下の「緊急性が高いと判断できる状況」を参考）

【参考】 緊急性が高いと判断できる状況（例）

- 生命や身体の安全が危ぶまれるような状況が確認される、もしくは予測される
 - ・ 骨折、頭蓋内出血、重症のやけど等の深刻な身体的外傷
 - ・ 極端な栄養不良、脱水症状
 - ・ 「うめき声が聞こえる」等の深刻な状況が予測される情報
 - ・ 器物（刃物、食器等）を使った暴力の実施もしくは脅しがあり、エスカレートすると生命や身体の危険が予測される
 - ・ 虐待者が同居している場合の性的虐待等、繰り返しの被害が予測される
- 障害者本人が保護を求めている
 - ・ 障害者本人が明確に保護を求めている

② 緊急性の判断後の対応

- 緊急性があると判断したとき
 - ・ 障害者の生命や身体に重大な危険が生じるおそれがあると判断した場合、虐待を受けたとされる障害者の安全を現場において目視により確認することを原則とし、早急に介入する必要がある場合はことから、措置を含めた保護方法を速やかに検討します。
 - ※ P56「Ⅱ 3（6）積極的な介入の必要性が高い場合の対応」を参照のこと。
- 緊急性はないと判断したとき
 - ・ 緊急性がないと判断できる場合には、その後の調査方針と担当者を決定します。その際、調査項目と情報収集する対象機関を明らかにして職員間で分担します。
 - ・ 情報が不足する等から緊急性がないと確認できない場合には、障害者の安全が確認できるまで、さらに調査を進めます。
- 共通
 - ・ 決定した内容は会議録に記録し、速やかに責任者の確認を受け保存します。
 - ・ 原則として複数対応とし、性的虐待が疑われる場合は、担当する職員の性別にも配慮します。

（３）事実確認、訪問調査

ア 事実確認の必要性

市町村は、障害者虐待に関する相談・通報・届出がなされた場合、速やかにその内容に関する事実の確認を行う必要があります（第9条）。

ここで、「速やかに」は、何時間以内といった具体的な期限を示すものではありませんが、事案によっては直ちに安全の確認や緊急措置入所が必要な場合もあると考えられますので、状況に応じて対応することが必要です。

なお、児童虐待防止法における「子どもの虐待対応の手引き」においてはの取り扱いにおい

ては、虐待の通告受理後、48 時間以内での自治体が定めたルールに従い、子どもの安全確認を実施することとされています。事実確認を48 時間以内に実施することを目安にしています。また、このような対応は休日・夜間に関わりなく、できる限り速やかに行うことが必要です。

事実確認に当たっては、訪問等による他、市町村内の他部局、相談支援専門員や障害福祉サービス事業所、民生児童委員等当該障害者と関わりのある機関や関係者から情報収集し、障害者の状況をできるだけ客観的に確認するようにします。その際、虐待を受けている障害者の安全の確認や、現在得られている虐待に関する情報だけではなく、将来起こりうる状況も予見しやすくなり、支援方針にも大きく関わるため、障害者や養護者等の家族状況を全体的に把握することが重要です。

イ 事実確認で把握・確認すべき事項

把握・確認すべき項目の例は以下（及びウ(ア)）のとおりです。

重要な情報については、できるだけ複数の関係者から情報を得るようにします。

また、P28「Ⅱ 3 (1) ア 相談、通報及び届出の受付時の対応」と同様に、あいまいに聞き取るのではなく、直接に見聞きしたのか、伝聞なのか、誰が何と言ったのか等事実を確認します。また、虐待の場所、日時、どのような虐待を何回したのか等、具体的な内容を確認します。

① 虐待の状況

- ・ 虐待の種類や程度
- ・ 虐待の具体的な状況
- ・ 虐待の経過

② 障害者の状況

- ・ 安全確認・・・関係機関や関係者の協力を得ながら、面会その他の方法で確認する。特に、緊急保護の要否を判断する上で障害者の心身の状況を直接観察することが有効であるため、基本的には面接によって確認を行う。
- ・ 身体状況・・・傷害部位及びその状況を具体的に記録する。慢性疾患等の有無や通院医療機関、障害福祉サービス等の利用等、関係機関との連携も図る。
- ・ 精神状態・・・虐待による精神的な影響が表情や行動に表れている可能性があるため、障害者の様子を記録する。
- ・ 生活環境・・・障害者が生活している居室等の生活環境を記録する。

③ 障害者と家族の状況

- ・ 人間関係・・・障害者と養護者・家族等の人間関係を把握（関わり方等）
- ・ 養護者や同居人に関する情報（年齢、職業、性格、行動パターン、生活歴、転居歴、虐待との関わり等）

④ 障害福祉サービス等の利用状況

※ なお、障害者に対する虐待行為が犯罪行為に該当する場合や障害者又はその親族が、虐待行為を行っていた養護者等を刑事事件として取扱うことを望んでいる場合等には、所管の警察との情報交換が必要となる場合も考えられます。

- ・ 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（平成 23 年法律第 79 号）第 9 条第 1 項・第 19 条

<福祉の措置（措置に当たって所得の把握が必要）>

- ・ 身体障害者福祉法（昭和 24 年法律第 283 号）第 18 条
- ・ 知的障害者福祉法（昭和 35 年法律第 37 号）第 15 条の 4・第 16 条第 1 項

<後見開始等の審判の請求（審判に当たって所得の把握が必要）>

- ・ 精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和 25 年法律第 123 号）第 51 条の 11 の 2
- ・ 知的障害者福祉法第 28 条

※ 本人に意思能力があり同意を得ることができる場合には、年金個人情報提供はその同意による。

○ 年金個人情報の秘密保持の手続

日本年金機構では、配偶者からの暴力（DV）被害者のうち支援機関等が発行する証明書（※）を所持する方については、本人の希望があれば、年金記録を含む個人情報について他者の閲覧を防止する取組（以下「秘密保持の手続」という。）を行ってきましたが、DV被害者以外の方からも秘密保持の手続を希望する声年金事務所に寄せられていることに鑑み、DV被害者に準ずる者についても同様の取扱いを行うことになりました。（平成 27 年 7 月から取扱開始）

（新たな対象者）

秘密保持の手続を希望する者のうち、暴力、財産の不当な搾取等の虐待を受けているため、保護・支援されている又は過去にされていたことが支援機関等により証明されている者

（例 1）親からの暴力を受けているため避難をしており、住所を親に隠す必要がある子ども

（例 2）老齢・障害基礎年金を家族等から不当に搾取されているといった経済的虐待を受けている高齢者・障害者

（秘密保持の手続による対応内容）

①基礎年金番号を別の番号に変更する

②本人又は法定代理人以外の者が委任状を持参して来訪したとしても個人情報に関する回答及び手続を行わない

日本年金機構では、秘密保持の手続の要件として、支援機関等による証明書の提出を求めているため、市町村においては、保護を求める虐待被害者等が市町村に対して支援機関等の証明書発行の要請を行った場合においては、保護・支援を受けている又は過去にされていた旨の証明を行うなどの対応を行う他、日本年金機構による本手続の周知等も併せてお願いします。

（※）婦人相談所や福祉事務所等にある配偶者暴力相談支援センターが発行するDV被害者の保護に関する証明書、裁判所が発行する保護命令に係る書類、住民基本台帳事務における支援措置申出書の写しなど支援機関等が発行する証明書（参考例参照）を指します。

(参考例)

住民基本台帳事務における支援措置申出書

〇〇市区町村 様

関係市区町村 様

住民基本台帳事務におけるドメスティック・バイオレンス、ストーカー行為等、児童虐待及びこれらに準ずる行為の被害者保護の支援措置の実施を求めます。

市区町村		受付	連絡
		〃	〃
転送	〃	〃	〃
	〃	〃	〃
	〃	〃	〃

平成 〇〇年 〇〇月 〇〇日

氏名 〇〇 〇〇

備考

申出者	氏名 (生年月日)	住所	連絡先	本人確認	運転免許証・旅券 住基カード その他()
加害者 (判明している場合)	氏名 (生年月日)	住所	その他		
申出者の 状況 (別紙参照の上、いずれかに✓)	A 配偶者暴力防止法		B ストーカー規制法	C 児童虐待防止法	D その他、前記AからCまでに準ずるケース
添付書類 (該当書類に✓)	保護命令決定書(写し)		その他		
	ストーカー規制法に基づく警告等実施書面				
相談先	(警察署、配偶者暴力相談支援センター、児童相談所等の機関に相談している場合、相談した日時、当該機関(以下「相談機関」という。)の名称、担当課等を可能な範囲で記入してください。) 平成〇〇年 〇〇月 〇〇日 (相談先の名称) (担当課)				
支援措置を 求めるもの (現住所が 記載されて いるものに 限る)	希望に✓	支援を求める事務	現住所等		
		住民基本台帳の閲覧	現住所		
		住民票の写し等の交付(現住所)	現住所		
		住民票の写し等の交付(前住所)	前住所		
		戸籍の附票の写しの交付(本籍地)	本籍		
		戸籍の附票の写しの交付(前本籍地)	前本籍		
併せて支援 を求める者 (同一の住 所を有する 者に限る)	申出者との関係	氏 名	生年月日	申出者との関係	氏 名
(添付書類がなかった場合)					
相談機関 等の意見 (いずれかに✓)	1 上記申出者の状況に相違ないものと認める。 2 上記併せて支援を求める者について、申出者を保護するため支援の必要性があるものと認める。 3 1、2以外の場合に、相談機関等において、特に把握している状況 (※一時保護の有無、相談時期等)がある場合 把握している状況： 平成〇〇年〇〇月〇〇日 長 (印) (担当 課 係)				年月日 担当 相手方
支援 機 関	平成〇〇年〇〇月〇〇日 から	備			
	平成〇〇年〇〇月〇〇日 まで	考			

(注) 〇太枠の中に記入して下さい。

〇申出に際し、ご本人の確認をさせていただきます。

〇法定代理人、児童相談所長、児童福祉施設の長、里親、ファミリーホーム事業を行う者等支援措置対象者対象者本人以外の者が申し出る場合は、備考欄に実際に申出を行う者の氏名、生年月日、住所、連絡先などを記入してください。

〇申出の内容について、相談機関等に確認させていただく場合があります。

〇支援措置は、厳格な審査の結果、不当な目的によるものでないこととされた請求まで拒否するものではありません。

〇支援の期間は、支援開始の連絡日から1年です。期限到達の1月前から延長の申出を受け付けます。当該申出がない場合、期限到達をもって支援を終了します。

〇申出書の内容に変更が生じた場合には、当初に申出を行った市区町村長に申出を行ってください。

(参考例)

〇〇〇 第 号
平成 年 月 日

〇〇 〇〇様

〇〇〇市 長

印

証 明 書

当〇〇〇において、下記の相談を受けつけたことを証明します。

記

1 相談日 平成〇〇年〇〇月〇〇日

2 相談者 住 所 〇〇市〇〇〇番地

氏 名 〇〇 〇〇

生年月日 昭和 ・ 平成 年 月 日

3 相談者 〇〇・〇〇からの暴力

Ⅲ 障害者福祉施設従事者等による 障害者虐待の防止と対応

設等の管理者又はサービス管理責任者等を対象として、障害者虐待防止の基礎知識や障害者の権利擁護に関する意識啓発、障害者虐待防止委員会の設置等の、具体的な虐待防止の体制づくり、身体拘束や行動制限を廃止するための具体的な取り組み等、障害者福祉施設等における障害者虐待の防止と対応を学ぶ機会を提供するものです。

自治体においては、障害者福祉施設等の管理者又はサービス管理責任者の研修受講状況を把握し、受講していない場合は積極的な受講勧奨を行う等、未受講をなくす取り組みが期待されます。

また、自治体が行う障害者虐待防止研修を受講した職員が、勤務する施設・事業所の職員に対して伝達研修を行うことを推奨することにより、施設・事業所の職員に研修内容を普及することができます。「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、施設・事業所で障害者虐待防止の伝達研修を行う際に利用できる冊子を掲載していますので、その活用を推奨するとともに、研修受講者に伝達研修の実施時期などを報告させることにより実施状況を把握することで、確実な普及啓発に努めます。

障害者福祉施設等においては、定期的に障害者虐待防止や支援技術向上に関する研修を実施するとともに、各種研修会に職員を参加させる等により職員の資質の向上に努めることが必要です。

虐待を防止するためには、実際に支援に当たる職員だけでなく管理者も含めた事業所全体での取組が重要です。管理者が率先して障害者の人権の保持に向けて行動し、職員とともに、風通しが良く、働きがいのある職場となるよう環境を整えていくことが必要です。

(3) 個別支援の推進

数多くの障害者が障害福祉サービスを利用しているため、個々の利用者への配慮よりも管理的な運営に傾きがちな状況があります。こうした運営は利用者にとっても職員にとってもストレスの原因となるものであり、特に入所型の事業において、身体拘束や心理的虐待と考えられる事態が発生する危険が潜んでいます。

入浴、排せつ、更衣等の介助においては、勤務シフトや業務内容の分担の工夫などにより、可能な限り同性介助ができる体制を整え、特に性的虐待の被害に遭いやすい女性障害者に対して配慮する必要があります。

利用している障害者一人ひとりが、尊厳を保ちながら自分らしく生活できる環境をつくることが障害者福祉施設従事者等には求められています。

そのために、それぞれの事業所では個々の利用者への総合的な支援の方針や生活全般の質を向上させるための課題等を記載した個別支援計画を作成します。個別支援計画に基づいて事業所職員はサービスを提供し、サービス管理責任者は計画の実施状況を把握して、必要に応じて見直します。

利用者一人ひとりに対して、その個々のニーズに応じた個別的な支援を日々実践することが、虐待という重大な人権侵害事案を防止することにつながります。

(4) 開かれた施設運営の推進

障害者支援施設は、入所している障害者の居住の場でもあるため、ともすると閉じられた場になりやすいという側面があります。このため、内部の習慣的な行動が外部から乖離していく危険性をはらんでいるとともに、虐待防止に向けた各種取組が形式的なものになり、虐待事案が発生した場合も発見されにくい土壌ともなり得ます。このため、地域に開かれた施設運営をしていくことが重要です。地域の住民やボランティア、実習生等多くの人が施設に関わることによって、職員の意識にも影響を及ぼすと考えられます。また、他施設との職員交流、利用者の個別支援に関する事例検討に外部の専門家からコンサルテーションを受ける機会を設ける等、外部の目や援助が入る機会を増やすことが虐待防止につながります。

さらに、サービス評価（自己評価、第三者評価等）の導入も積極的に検討することが大切です。

(5) 実効性のある苦情処理体制の構築

障害者虐待防止法では、障害福祉サービス事業所等に対してサービスを利用している障害者やその家族からの苦情を処理する体制を整備すること等により虐待の防止等の措置を講ずることが規定されています（第15条）。

障害福祉サービス事業所等においては、苦情相談窓口を開設する等苦情処理のために必要な措置を講ずべきことが運営基準等にも規定されています。サービスの質を向上させるため、利用者等に継続して相談窓口の周知を図る等、苦情処理のための取組を効果的なものとしていくことも大切です。

(6) 指導監査等による確認

自治体は、障害者福祉施設等の指導監査において、報告書類のチェックだけでなくとともに施設内巡回の時間をなるべく多く確保し、利用者の様子や職員の対応、同性介助について可能な限り配慮されているか等について観察したり、幹部職員のみならず現場の職員からも聴き取りを行う等、実質的なチェックになるよう心がけることが求められます。

また、自治体は相談支援専門員が障害者福祉施設等の利用者についてモニタリングを行った際に、気になった点があればすぐに相談支援専門員から情報提供を受けられるよう連携体制を構築しておくことが望ましいと考えられます。

(7) 虐待防止に重点を置いた機動的な指導・監査の実施

通報、苦情等の内容が利用者の生命、身体の安全に関わるものである場合は、事前に通告を行うことなく監査を実施する等、虐待防止に重点を置いた柔軟な対応が必要です。

また、実地指導においても、障害者虐待との関連が疑われる場合などを含め、当該事業所の日常におけるサービスの提供状況を確認する必要がある場合には、監査と同様、事前に通告を行うことなく実地指導を行うことも検討することが必要です。

厚生労働省では、このような主旨を踏まえて平成 28 年 4 月に「指定障害福祉サービス事業者等の指導監査について」及び「指定障害児通所支援等事業者等の指導監査について」を改正し、障害者虐待との関連が疑われる場合を含めた機動的な指導・監査の実施について通知しています。

障発 0408 第 7 号

平成 28 年 4 月 8 日

指定障害福祉サービス事業者等の指導監査について

指定障害福祉サービス事業者等指導指針

5 指導方法等

(2) 実地指導

① 指導通知

都道府県及び市町村は、指導対象となる障害福祉サービス事業者等を決定したときは、あらかじめ次に掲げる事項を文書により当該障害福祉サービス事業者等に通知する。

ただし、指導対象となる事業所において障害者虐待が疑われているなどの理由により、あらかじめ通知したのでは当該事業所の日常におけるサービスの提供状況を確認することができないと認められる場合は、指導開始時に次に掲げる事項を文書により通知するものとする。

障発 0408 第 8 号

平成 28 年 4 月 8 日

指定障害児通所支援事業者等の指導監査について

指定障害児通所支援等事業者等指導指針

5 指導方法等

(2) 実地指導

① 指導通知

都道府県及び市町村は、指導対象となる指定障害児通所支援等事業者等を決定したときは、あらかじめ次に掲げる事項を文書により当該指定障害児通所支援等事業者等に通知する。

ただし、指導対象となる事業所において障害児虐待が疑われているなどの理由により、あらかじめ通知したのでは当該事業所の日常におけるサービスの提供状況を確認することができないと認められる場合は、指導開始時に次に掲げる事項を文書により通知するものとする。

■公益通報者に対する保護規定

- ① 解雇の無効
- ② その他不利益な取扱い（降格、減給、訓告、自宅待機命令、給与上の差別、退職の強要、専ら雑務に従事させること、退職金の減給・没収等）の禁止

障害者虐待防止法施行後、虐待通報した職員に対して、施設側から損害賠償請求が行われる事案が発生しました。適切に通報した職員に対して、通報したことを理由に施設側から損害賠償請求を行うことは、適切に通報しようとする職員を萎縮させることにもつながりかねないものであり、通報義務や通報者の保護を定めた障害者虐待防止法の趣旨に沿わないものです。

都道府県、市町村においては、施設管理者等に対して研修等様々な機会を通じて障害者虐待防止法の趣旨について啓発に努めるとともに、通報義務に基づいて適切に虐待通報を行おうとする、又は行った職員等に対して解雇その他不利益な取扱いがなされないよう、通報等を理由とする不利益な取扱いの禁止措置や保護規定の存在について周知徹底を図ることが必要です。

障害者福祉施設の管理者や従事者等に対して、このような通報等を理由とする不利益な取扱いの禁止措置や保護規定の存在を周知し、啓発に努めることが必要です。

オ コアメンバーによる対応方針の協議

P33「Ⅱ 3（2）コアメンバーによる対応方針の協議」を参照してください。緊急性の判断は重要ですので、特に御留意が必要です。

（2）市町村による事実の確認

通報等を受けた市町村は、通報等内容の事実確認や障害者の安全確認を行います。この際、事実確認の調査は、通報等がなされた障害者福祉施設従事者等の勤務する障害者福祉施設等や、虐待を受けたと思われる障害者に対して実施します。前述のように、通報等の内容は様々です。通報が明らかな虚偽である場合はともかく、虚偽の通報であるのかどうかについては、丁寧に事実確認を行い、事案の実態や背景を慎重に見極める必要があります。

こうした事実確認等は、市町村が行うべきものですが、この段階では障害者総合支援法に規定する市町村長による調査権限（障害者総合支援法第10条、第48条第1項、第3項、第51条の27第1項及び第2項）に基づくものではなく、障害福祉サービス事業所等の任意の協力の下に行われるものです。

（3）に示すように、その結果、障害者虐待が確認された場合や障害福祉サービス事業所等が調査に協力しない場合等、都道府県と市町村が共同で調査を行うべきと判断される場合には、障害者虐待の事実が確認できていなくとも市町村から都道府県へ早期に報告し、市町村と都道府県が連携してその後の対応を行うことが必要となります。

イ 調査を行う際の留意事項

① 複数職員による訪問調査

訪問調査を行う場合には、客観性を高めるため、原則として2人以上の職員で訪問するようにします。また、記録用にICレコーダー等の録音機材や、デジタルカメラ等の映像を記録できる機材を携行します。

② 医療職の立ち会い

通報等の内容から障害者本人への医療の必要性が疑われる場合には、訪問したときに的確に判断し迅速な対応がとれるよう、医療職が訪問調査に立ち会うことが望まれます。

③ 障害者、障害福祉サービス事業所等への十分な説明

調査にあたっては、障害者及び養障害福祉サービス事業所等に対して次の事項を説明し理解を得ることが必要です。

- ・ 訪問の目的について
- ・ 職務について・・・担当職員の職務と守秘義務に関する説明
- ・ 調査事項について・・・調査する内容と必要性に関する説明
- ・ 調査への協力について・事実確認調査に対し誠実に協力することを求めるとともに、虚偽の答弁等があった場合の障害者総合支援法に基づく罰則規定の説明
- ・ 障害者の権利について・障害者の尊厳の保持は基本的人権であり、障害者基本法や障害者総合支援法、障害者虐待防止法等で保障されていること、それを擁護するために市町村が取り得る措置に関する説明

④ 記録類の確認

通報内容の事実確認を行う上で、記録類は重要な情報源となります。

- ・ 日々の利用者支援に関する記録や事故報告書等に、虐待通報に関連した記述がないか
- ・ 虐待があったとされる日の勤務表や業務の分担表等で、虐待の現場に居合わせたり目撃した可能性の高い職員を絞り込めないか
- 等、必要な分析を行います。

⑤ 聞き取り調査の留意点

聞き取り調査にあたっては、障害者や障害福祉施設従事者等が、管理者や他の職員に気兼ねなく安心して話すことが出来るよう、個室を確保した上で、個別に聴き取りを行い、話しの内容が他に聞かれないよう配慮することが必要です。

また、障害者が聞き取り調査に回答する場合、内容によっては、後で施設側から不利益な取り扱いを受けるのではないかと不安を感じていたり、障害者福祉施設従事者等の場合は、虐待の疑いのある同僚の職員への遠慮や気兼ね

ね等から、虐待の事実を知っていても黙っていたり、最低限のことしか話さなかったりすることも考えられます。

聞き取り調査を受ける相手の立場や心情に理解を示した上で、それでも真実を話してもらうことが、結果として利用者、職員、管理者・設置者全ての人にとって最善の道につながることを説明し、協力を求めることが必要です。

⑥ 元職員からの聞き取り調査の検討

障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の通報者の中には、当該施設の元職員からの通報もあります。当該施設に勤務していた頃は、施設側から不利益な取扱いを受けるのではないかという懸念があった人や同僚職員への気兼ね等から通報をためらっていた人が、退職を機に通報したものと思われる。

当該施設等を退職した元職員は、在職中に感じる懸念や心配から解放されるため、事実確認調査を進める際には、在職中に目撃したかもしれない虐待事案に関する情報提供についても協力が得られやすいことが考えられます。職員からの聞き取り調査から十分な情報が得られない場合、聞き取り調査の対象に当該施設の元職員を加えることを検討します。

障害者総合支援法第48条第1項、第51条の27第1項・第2項、児童福祉法第21条の5の21第1項、第24条の34第1項では、都道府県知事又は市町村長による、当該サービス事業所の従業者であった者等に対する報告徴収等の権限が規定されていますので、障害者総合支援法等の権限に基づく聞き取りを行うことも可能です。

⑦ 聞き取り等の調査の方法

また、聞き取り調査の内容を正確に記録に残すために、会話の録音について、必要性を説明した上で同意を求めます。

聞き取りに当たっては、事案が起きてから時間が経過している場合も少なくないため、まず記憶を呼び戻してから話してもらう必要があります。なるべく静かで視覚的な刺激が少ない部屋を確保し、集中して思い出してもらった上で、答えを誘導しないオープンな質問の仕方で行います。障害者に対して聞き取り調査を行う場合は、質問を理解しやすい言葉に言いかえるといった工夫や、聞き取りの内容を把握する補助としてコミュニケーションボードやピクトグラム（図や絵記号）等の使用を検討します。

【誘導質問】

（例）「職員Aに叩かれましたか？」

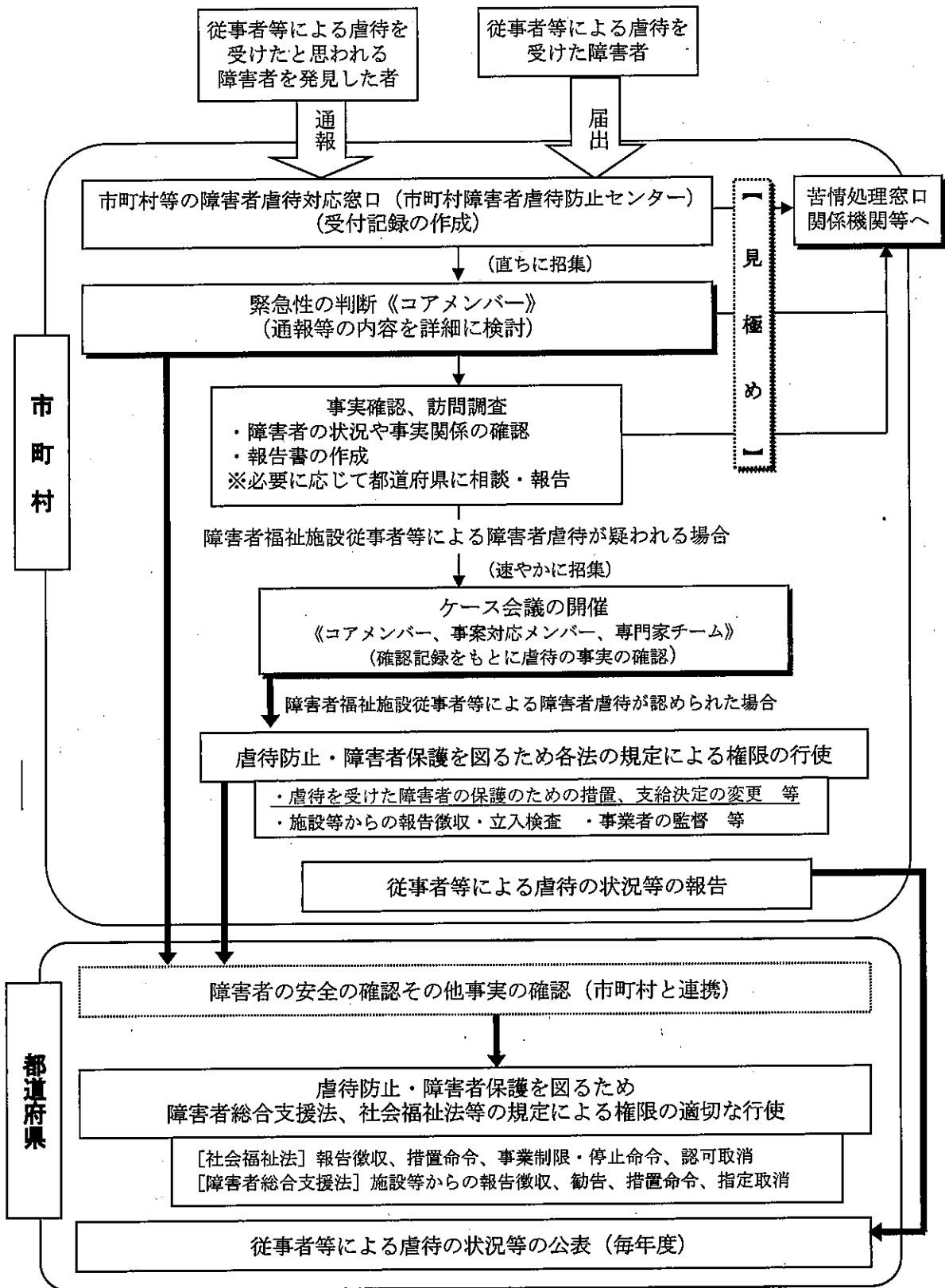
（例）「利用者Bが職員Aに叩かれたのを見ましたか？」

【自由再生質問】

（例）「何があったか、よく思い出してください（間を取る）。思い出したことを、どんなことでも詳しく話してください」（オープンな質問）

→「（写真を用意して）その人は、この中にいますか？」（具体物による確

障害者施設従事者等による障害者虐待への対応



(4) 都道府県による事実の確認

市町村からの報告を受けた都道府県は、市町村によって障害者虐待の事実確認がされていないとき等、報告に係る障害者福祉施設等に対して、事実確認のための調査を実施します。

調査の際には、当該通報等に係る障害者についての支給決定を行った市町村に調査への同行を依頼する等連携して対応します。

障害者福祉施設従事者等による深刻な障害者虐待が発生した事案では、問題の全容を究明するための第三者検証委員会報告書の中で、都道府県の実事確認等について次のような指摘がされました。

- ・ 県の通常の監査においては、施設に対し日時及び提出書類等について事前に通知し、監査当日は、施設の巡回後に、事前に提出された書類を基に主に管理者にヒアリングを行っており、提出した資料に依拠して評価・判断することになり、結果として、虐待を見抜くという観点からの対応としては機能していなかった。
- ・ 施設を指導する本庁の課から、障害者総合支援法に基づく監査を行う出先機関に対して虐待疑義事案等の情報が提供、共有されていれば、厳しい目で監査や指導を行い、施設の体質を改善できた可能性があったが、情報提供は行われていなかった。

このような指摘を踏まえ、監査においては報告書類のチェック中心ではなく、施設内巡回の時間を拡大するとともに、幹部のみならず支援員からも聴き取りを行うほか、適宜、抜き打ち検査を実施する等、虐待に関する通報や情報については、障害者福祉施設等の監査を担当する部署とも情報共有し、丁寧かつ慎重に事実確認調査を行うことが必要です。

(5) 社会福祉法及び障害者総合支援法の規定による権限の行使等

障害者虐待防止法では、障害者虐待の防止と虐待を受けた障害者の保護を図るため、市町村長又は都道府県知事は、社会福祉法及び障害者総合支援法その他関係法律に規定された権限を適切に行使し、対応を図ることが規定されています(第19条)。

障害者福祉施設従事者等による障害者虐待が疑われる場合には、当該施設等から報告徴収を受けて事実を確認し、障害者虐待が認められた場合には、市町村又は都道府県は、虐待を受けた障害者の保護を適切に行うとともに、必要に応じて当該施設等に対する指導等を行い改善を図るようにします。

改善指導の例としては、虐待防止改善計画の作成や第三者による虐待防止委員会の設置を求め、改善計画に沿って事業が行われているかどうかを第三者委員が定期的にチェックし継続的に関与したり、当該事業所又は第三者委員から定期的に報告を受け、必要に応じて当該事業所に対する指導や助言を行う、等の対応が考えられます。また、虐待が複数の職員により継続的に行われていたり、管理者、

の状況並びに緊急やむを得ない理由等必要な事項を記録します。

○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(厚生労働省令第172号)

(身体拘束等の禁止)

第四十八条 指定障害者支援施設等は、施設障害福祉サービスの提供に当たっては、利用者又は他の利用者の生命又は身体を保護するため緊急やむを得ない場合を除き、身体的拘束その他利用者の行動を制限する行為(以下「身体拘束等」という。)を行ってはならない。

2 指定障害者支援施設等は、やむを得ず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しなければならない。

※「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福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準(厚生労働省令第171号)」にも同様の規定あり。

(4) 座位保持装置等に付属するベルトやテーブルの使用

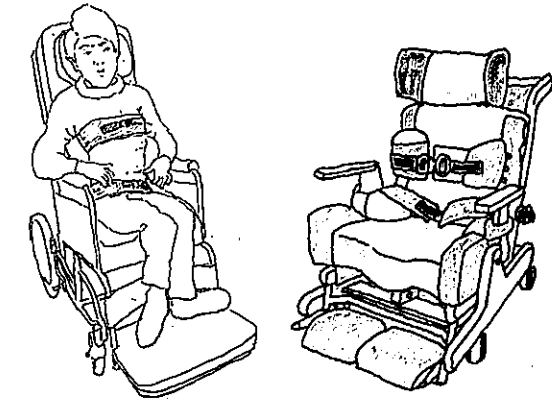
重度の肢体不自由者は、脊椎の側わんや、四肢、関節等の変形・拘縮等の進行により、身体の状態に合わせた座位保持装置や車いすを医師の意見書又は診断書によりオーダーメイドで製作し、使用している場合があります。これらには、変形等のある身体においても楽に座位が取れるように椅子の形状やパッド等の配置が設計されている他、脊椎の側わんや関節の変形・拘縮等の進行疼痛を防止する目的で体幹等を固定するためのベルトや上肢運動機能や日常生活動作の改善のためのテーブルが付属している場合が少なくありません。これらのベルトやテーブルは、使用することで体幹が安定し、本人の意思に基づいて四肢が動かしやすくなることや日常生活の向上等の効果も意図されています。

身体拘束に該当する行為とは、本人の身体の機能や行動を制限する目的で行われる各種の行為であると解されるため、座位保持装置等にみられるように障害者の身体状況に合わせて変形や拘縮を防止し、体幹を安定させることで活動性を高める目的で使用するベルトやテーブルについては、一律に身体拘束と判断することは適当ではないため、目的に応じて適切に判断することが求められます。

ただし、座位保持装置等であっても、ベルトやテーブルをしたまま障害者を椅子の上で長時間放置するような行為については身体拘束に該当する場合もあるため、座位保持装置等に付属するベルトやテーブルの使用であれば一律に身体拘束ではないと判断することも適当でないのは当然のことですので留意が必要です。

座位保持装置等を漫然と長時間使用することを防ぐためには、個別支援計画に座位保持装置等を使用する場面や目的、時間とともに、リクライニングによる体位変換や

ベッドや他の用具等に移乗して休息する時間についても記載し、長時間の同一姿勢による二次障害や褥瘡を計画的に防止することが必要です。



(座位保持装置等の例)

5 行動障害を有する者に対する支援の質の向上

(1) 行動障害を有する者の支援と研修の必要性

障害者虐待対応状況調査の結果によれば、障害者福祉施設従事者等から虐待を受けた障害者の内の 20% 以上に行動障害がありました。虐待の報道事例の「イ職員の暴行後利用者が死亡、施設長が上司に虚偽報告」で虐待にあって亡くなってしまった人も行動障害がある利用者でした。この事案で設置された第三者検証委員会報告書では、行動障害のある利用者に対する虐待が起きた要因の一つを、次のように指摘しています。

「虐待（暴行）の原因の一つには、個人の問題として、支援スキルが不十分であり、また、虐待防止についての基礎的知識がない、ということが挙げられる。このため、支援に行き詰まり、行動障害を抑えるために暴行に至った面があることは否定できない。例えば暴行した5人は、行動障害に係る専門研修や、虐待防止に関する研修をほとんど受けていなかった。また、支援に行き詰まりかけていた段階で、始めは緊急避難的な過剰防衛としての力を行使していたと考えられるが、だんだんとその方が通常の支援より楽だと思い、通常の適切な支援の実施に努めずに、安易に暴行を行うことを繰り返していた。」（一部を抜粋）

行動障害を有する者の虐待を防止するためには、職員に行動障害に係る研修を受講させ、支援スキルを向上させることが不可欠です。

(2) 強度行動障害支援者養成研修の適切な実施

厚生労働省では、施設等において行動障害を有する障害者に対する適切な支援を行う職員の人材育成を進めることを目的として、指導者を養成するため「強度行動障害支援者養成研修（基礎研修）」及び「同（実践研修）」の指導者研修を独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみの園において実施しています。ま

IV 使用者による障害者虐待の防止と対応

(5) 都道府県労働局による対応

都道府県から報告を受けた都道府県労働局総務部企画室は、報告内容から、公共職業安定所、労働基準監督署、雇用均等室、企画室等の対応部署を決め、事実確認及び対応を行います。

対応部署は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」、「労働基準法」、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」等の関係法令の規定による権限を適切に行使して適正な労働条件及び雇用管理を確保します。

住み込みで働いている場合等は、使用者による障害者虐待であっても、生活支援が必要な場合があると考えられます。対応部署は市町村等の関係機関と連携し、迅速な対応を行う必要があります。

また、行政（公共職業安定所、労働基準監督署等）職員が障害者虐待を発見した場合、都道府県労働局総務部企画室へ速やかに情報提供を行います。

なお、対応部署による障害者虐待対応が終結した場合には、その結果を都道府県労働局から事業所の所在地の都道府県に情報提供します。情報提供を受けた都道府県は、障害者の居住地の市町村に情報提供します。

(6) 都道府県等による障害者支援

使用者による障害者虐待が発生した場合、労働条件や雇用管理の面からの事業者に対する指導は都道府県労働局が、障害者に対する生活支援等については市町村や都道府県が担当することとなります。例えば、社員寮などに住み込んで働いている障害者が、使用者による障害者虐待を受け生活支援等が必要になる場合に、市町村や都道府県が関係機関とも連携しながら迅速な対応を行う場合などが考えられます。障害者の生活を全人的に回復させることが重要であり、都道府県労働局と市町村や都道府県両者が十分に連携することが必要です。

障害者虐待防止法においても、都道府県労働局長等が権限を行使する際には、当該報告に係る都道府県と連携を図ることとされており（第26条）、都道府県に対し適宜情報提供しながら対応します。

都道府県においては、早い時期に障害者の居住する市町村や障害者就業・生活支援センターに情報提供等を行い、具体的な相談支援や福祉的な措置等について依頼します。

(7) 使用者による障害者虐待の状況の公表

障害者虐待防止法においては、厚生労働大臣は、毎年度、使用者による障害者虐待の状況、使用者による障害者虐待があった場合にとった措置その他厚生労働省令で定める事項を公表（年次報告）することとされています（第28条）。

厚生労働大臣が公表する項目

- | | |
|---|--------------------|
| 一 | 虐待があった事業所の業種及び規模 |
| 二 | 虐待を行った使用者と被虐待者との関係 |

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

平成28年4月

厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部

障害福祉課 地域生活支援推進室

疑いが生じた場合、行政の事実確認を踏まえて障害者福祉施設等としても事案を検証の上、再発防止策を検討し、実行に移していくこととなります。

(4) 倫理綱領・行動指針・掲示物等の周知徹底

権利侵害を許さない障害者福祉施設等とするためには、職員一人ひとりが日頃の支援を振り返り、職員相互にチェックし、小さな出来事から虐待の芽を摘むことが重要となります。

そのため、虐待を許さないための「倫理綱領」や「行動指針」等の制定、「虐待防止マニュアル」の作成、「権利侵害防止の掲示物」の掲示等により職員に周知徹底を図る必要があります。これらの作成にあたっては、プロセスで全職員が関わり、主体的に虐待防止の取り組みに参加できるような計画を虐待防止委員会で検討し制定することが望ましいでしょう。ただし、倫理綱領や行動指針等が、文章や言葉だけとなり形骸化しては意味がありません。過去に管理者が長期間に渡って利用者への虐待を繰り返していたある施設の職員は、「管理者の虐待が事件として明らかになる前も、倫理綱領は唱和していた。その中に、『わたしたちは利用者の人権を擁護します』という項目があったが、いつも自己矛盾を感じて葛藤があった。今は毎日の朝礼で、『わたしたちは、今日一日利用者の人権を護ります』と唱和しているが、当時の反省も込めて心から唱和している。」ということでした。倫理綱領や行動指針の作成と共有は、仕事の使命と価値の共有とも言えます。利用者のニーズに基づき支援するという原点に立ち戻り、常に自らの支援姿勢の根拠とするよう再確認することが必要となります。

倫理綱領や行動指針等の掲示物には、巻末の参考資料に掲載されているような例があります(P29～P31)。

5. 人権意識、知識や技術向上のための研修

虐待は、どの障害者福祉施設等でも起こりうる構造的な要因があると指摘されています。

そのため、まず、「障害者福祉施設、障害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」(P43～P54)を使って、法人の全職員が職場単位等で必ず読み合わせによる学習を行い、障害者虐待防止法に関する基本的な理解を得てください。20分程度で読み合わせをすることができますので、必ず行うようにします。

次に、人権意識の欠如、障害特性への無理解、専門的知識の不足や支援技術の未熟、スーパーバイザーの不在等が指摘されているため(※2)、人権意識、専門的知識、支援技術の向上を図るために、人材育成の研修を計画的に実施していく必要があります。

(1) 考えられる研修の種類

研修には以下、5つの類型が考えられます。

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

特に、障害者虐待防止法で障害者虐待防止の責務を規定されている障害者福祉施設等の設置者、管理者等に対する研修は極めて重要です。それらの対象者に実施する研修の具体的な内容は、以下の例ものが挙げられます。

(例)

- ・ 基本的な職業倫理
- ・ 倫理綱領、行動指針、掲示物の周知(虐待防止のため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

② 職員のメンタルヘルスのための研修

職員が職場の中で過度のストレスを抱えていたり、他の職員から孤立していることも、虐待が起きやすくなる要因のひとつと考えられます。職員が一人で悩みや問題を抱え込

んで、孤立することを防ぎ、職員同士が支え合う風通しの良い職場づくりを進めることが虐待防止につながります。

虐待が起きる状況として、「思わずカッとなって、叩いてしまった。」などのように、衝動的な怒りの感情が要因になる場合があります。このような怒りの感情と上手に付き合い、怒りの感情への対処法を身につけるための研修として、アンガーコントロール（アンガーマネージメント）があります。怒りが発生する原因やメカニズム、コントロール方法を理解し、怒りへの対処法を研修で身につけます。厚生労働省が行っている障害者虐待防止・権利擁護指導者養成研修で取り上げているほか、各種の文献やワークブックが出版されていますので参考にしてください。

③② 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

障害者虐待に関する調査では、障害種別毎に起こりうる虐待類型に違いがあることが報告されています（※2）。また、虐待の多くが、知的障害、自閉症等の障害特性に対する知識不足や、行動障害等の「問題行動」と呼ばれる行動への対応に対する技術不足の結果起きていることを踏まえて、これらの知識や技術を獲得するための研修を計画することが重要となります。そのため、外部の専門家に定期的に現場に来てもらい、コンサルテーションを受けることは効果的な虐待防止のツールとなります。

（例）

- ・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

④③ 事例検討

事例検討は、個別支援計画の内容を充実強化するための研修として有効です。事例検討を行う際は、内部の経験・知識が豊富なスーパーバイザーや外部の専門家による助言を得て行うことにより、以下のような点に気がついたり、見落としていたニーズを発見することができたり、今後の支援の方向性が拓けたりする等、支援の質の向上につながります。

- ・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

個別事例のアセスメントや支援計画について、詳しく分析し、具体的支援方法を検討することを研修として実施の上、実践的に学びます。

⑤ 利用者や家族等を対象にした研修

障害者虐待防止法第6条第3項では、障害者福祉施設等の団体や障害者福祉施設従事者等の関係者に対して、国又は地方公共団体が講ずる障害者虐待の防止のための啓発活動や、被虐待者の保護等や自立の支援のための施策に協力することによる努めなければならないとされています。

国や地方公共団体による啓発活動を踏まえて、こうした関係者により障害者福祉施設の利用者や家族等に対する障害者虐待防止法の理解や早期発見のための研修を実施することも有効です。

知的障害等により、わかりやすい説明が必要な障害者については、知的障害者等にとってわかりやすい障害者虐待防止法、障害者総合支援法のパフレットを活用して研修を行うことなどが考えられます（「わかりやすいパフレット」は、厚生労働省ホームページの次のURLからダウンロードできます。

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaisahukushi/gyak

[utaiboushi/tsuuchi.html](#))

また、障害者福祉施設等を利用する女性の障害者が、職員から性的虐待の被害に遭ったとする報道が相次いでいます。そのため、利用者に対しては、どのような行為が性的虐待に該当するのか、性的虐待に遭いそうになった場合どのように対処したら良いのか、被害に遭ってしまった場合、誰にどのように相談したら良いのかなどを研修内容に取り入れることも検討します。

(2) 研修を実施する上での留意点

職員研修の実施に際しては3点留意する必要があります。

まず、研修対象者への留意です。職員一人ひとりの研修ニーズを把握しながら、また、職員の業務の遂行状況を確認しながら研修計画を作成することが必要です。福祉職に限らず、給食調理、事務、運転、宿直管理等の業務を担う職員も広い意味での支援者と言えます。関係職員に対して研修を実施することが望まれます。

特に新任職員やパート（短時間労働）の従業者等については、障害分野での業務について理解が不十分である場合が多く、(1)の②③の研修と併せて質の高い支援を実施できるように教育する必要があります。

また、日々の関わりの中で支援がマンネリ化する危険性がある職員に対しては、ヒヤリハット事例等を集積して日々の業務を振り返る内容とする必要があります。

2つめに、職場内研修（OJT）と職場外研修（Off JT）の適切な組み合わせにより実施することです。職場外研修は、障害者福祉施設等以外の情報を得て自らを客観視する機会を持つことが出来、日々の業務の振り返りが出来ますので、管理者は、計画的、継続的に職場外研修を受講させるように取り組む必要があります。

3つめに、年間研修計画の作成と見直しを虐待防止委員会で定期的に行うことです。そのためには、実施された研修の報告、伝達がどのように行われたのか、職員の自己学習はどうであったのかについても検証し、評価することが重要です。

6. 虐待を防止するための取組について

(1) 日常的な支援場面等の把握

①管理者による現場の把握

障害者虐待を防止するためには、管理者が現場に直接足を運び支援場面の様子をよく見たり、雰囲気を感じたりして、不適切な対応が行われていないか日常的に把握しておくことが重要です。

虐待報道事例にあった施設の検証委員会報告書では、幹部職員の資質・能力、管理体制の問題について「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。このため、職員配置の問題も放置され、また、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等、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。」と指摘しています。

日頃から、利用者や職員、サービス管理責任者、現場のリーダーとのコミュニケーションを深め、日々の取り組みの様子を聞きながら、話の内容に不適切な対応につながりかねないエピソードが含まれていないか、職員の配置は適切か等に注意を払う必要があります。また、グループホーム等地域に点在する事業所は管理者等の訪問機会も少なく、目が届きにくい場合もあるため、頻繁に巡回する等管理体制に留意する必要があります。

②性的虐待防止の取組

性的虐待は、他の虐待行為よりも一層人目に付きにくい場所を選んで行われることや、刑法に抵触しても親告罪にあたる場合、被害者や家族が人に知られたくないという思いから告訴・告発

に踏み切れなかったり、虐待の通報・届出を控えたりすること等の理由により、その実態が潜在化していることが考えられます。

性的虐待は、成人の障害者に対して行われる事案もありますが、放課後等デイサービス等を利用する障害児に対して行われる事案も報告されています。近年の特徴として、携帯電話やスマートフォンのカメラ機能を悪用し、わいせつ行為を撮影し記録に残している悪質な犯行もみられています。

性的虐待が起きる状況は様々だと思われますが、「障害者なら、被害が発覚しないと思った」などの卑劣な理由から、採用されて勤務を開始した直後から犯行に及び、利用者と二人きりになる場面を見計らって継続的に虐待を繰り返すなどの悪質な事案も報道されています。

これらの虐待は、被害に遭った利用者の情緒が急に不安定になったなど、本人の様子の変化を不審に思った家族や、虐待者である職員が異性の利用者とばかり接する等の問題行動があることに、他の職員が気づいたりしたことなどが、虐待発見の端緒になっている場合があります。

このような性的虐待を防止するためには、職員採用時に支援の現場に試しに入ってもらい、気になる行動がないか確認することや、支援の現場においては勤務シフトや業務内容の分担の工夫などにより、特に女性の障害者に対して可能な限り同性介助ができる体制を整えることを徹底すること、勤務中は個人の携帯電話やスマートフォンの携帯を禁止し不当な撮影を防止すること等、性的虐待を防止するための様々な対策を検討することが必要です。

利用者の人権を尊重する職員教育の徹底とともに、現実的な防止対策を講じることが重要です。

③経済的虐待防止の取組

障害者支援施設やグループホーム等で、利用者から預かった現金や預金通帳の口座から当該事業所の職員が横領したり、職員が利用者の名義で私的な契約を結び、その代金を利用者の口座から引き落とさせていた事案や、法人が勝手に利用者の預金を事業資金に流用した事案などが報道されています。これらの事案においては、利用者の財産管理に対するチェック機能が働かず、横領などの防止策が取られていなかったことが考えられます。

利用者の財産管理に当たっては、預金通帳と印鑑を別々に保管することや、複数の者により適切な管理が行われていることの確認が常に行える体制で出納事務を行うこと、利用者との保管依頼書（契約書）、個人別出納台帳等、必要な書類を備えること、利用者から預かっている財産の抜き打ち検査を行うこと等、適切な管理体制を確立する必要があります。

また、利用者の家族等から利用者の金銭の引き渡しを求められ、事業所側の判断で応じてしまい、家族等が利用者と無関係な目的で使い込んでしまったようなケースでは、「障害者の財産を不当に処分すること」として経済的虐待に問われることも考えられます。成年後見制度の活用を含め、利用者の財産が適切に管理され、利用者自身の生活のために使われるよう支援することが重要です。

（２）風通しの良い職場づくり

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

なり、サービス等利用計画が適切であるかどうかについて、サービスの利用状況を検証し、必要に応じてサービス等利用計画を見直すために、定期的に相談支援専門員がモニタリング（継続サービス利用支援）を実施しますが、モニタリングは、施設等に外部の福祉専門職がサービスの実施状況を確認する重要な機会となります。施設等の管理者やサービス提供責任者、職員は、相談支援専門員から見たサービスの実施状況が適切かどうか、虐待につながる可能性のある行為がないかどうか積極的に意見を聞き、必要に応じて改善につなげることが求められます。

○福祉サービス第三者評価

巻末の（参考）に福祉サービス第三者評価の指針及びガイドラインの掲載サイトを示しているので参照してください。

○オンブズマン

「オンブズマン（Ombudsman）」とは、「権限を与えられた代理人、弁護人」を意味します。福祉サービス利用者の権利擁護の観点から、障害者福祉施設等が独自にオンブズマンを導入する例がみられるようになってきました。

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。障害者虐待防止法では、市町村が成年後見制度の周知や、適切な審判開始の請求、経済的負担の軽減措置を図ることが規定されています。平成24年4月からは、市町村の地域生活支援事業による成年後見制度利用支援事業が必須事業とされており、必要に応じて成年後見制度の利用につなげていくことが必要です。

また、社会福祉協議会で実施している日常生活自立支援事業も、判断能力が十分でない人が地域で自立して生活が出来るように、福祉サービスの利用支援や日常的な金銭管理を行っています。その人に必要な諸制度の活用を検討し支援することが求められます。

7.（自立支援）協議会等を通じた地域の連携

障害者虐待の防止や早期の対応等を図るためには、市町村や都道府県が中心となって、関係機関との連携協力体制を構築しておくことが重要です。具体的には、その役割と関係者の範囲ごとに、以下のネットワークを構築することが考えられますが、障害者福祉施設等として適切な役割を果たすことができるように積極的にネットワークに参加することが重要です。

ア) 虐待の予防、早期発見、見守りにつながるネットワーク

地域住民、民生委員・児童委員、社会福祉協議会、身体障害者相談員、知的障害者相談員、家族会等からなる地域の見守りネットワークです。

イ) サービス事業所等による虐待発生時の対応（介入）ネットワーク

養護者による障害者虐待事案等において、障害福祉サービス事業者や相談支援事業者等虐待が発生した場合に素早く具体的な支援を行っていくためのネットワークです。

ウ) 専門機関による介入支援ネットワーク

警察、弁護士、精神科を含む医療機関、社会福祉士、権利擁護団体等専門知識等を要する場合に援助を求めるためのネットワークです。

これらのネットワークを構築するため、（自立支援）協議会の下に権利擁護部会の設置等、定期的に地域における障害者虐待の防止等に関わる関係機関等との情報交換や体制づくりの

協議等を行うこととされています。地域の関係機関のネットワークに参加することで地域の連携が生まれ、障害者福祉施設等における虐待防止への意識付けも強化されていくことが期待されます。

IV 虐待が疑われる事案があった場合の対応

1. 虐待が疑われる事案があった場合の対応

障害者福祉施設等で利用者への虐待が疑われる事案があった場合は、障害者虐待防止法第16条に規定されている通報義務に基づき、虐待を受けた利用者の支給決定をした市町村の窓口へ通報します。この時に、市町村へ通報することなく、施設の中だけで事実確認を進め、事態を収束させてしまうと通報義務に反することとなるため、必ず市町村へ通報した上で行政と連携して対応を進めます。また、内部的には法人の理事長に報告し、必要に応じて臨時理事会の開催について検討します。

同法第16条の通報義務は、障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した者に対して、速やかな市町村への通報を義務づけていますので、利用者の家族等施設の中で障害者虐待を発見した者や、同じ障害者福祉施設等の職員が、市町村へ直接通報することも想定されています。

その場合、管理者は、虐待を受けた障害者のためにも、障害者福祉施設等の支援の改善のためにも、行政が実施する訪問調査等に協力し、潜在化していた虐待や不適切な対応を洗い出し、事実を明らかにすることが求められます。

2. 通報者の保護

障害者福祉施設等の虐待を発見した職員が、直接市町村へ通報する場合、通報した職員は、障害者虐待防止法で次のように保護されます。

- ① 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、障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の通報を妨げるものと解釈してはならないこと（障害者虐待防止法第16条第3項）。
- ② 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の通報等を行った従業者等は、通報等をしたことを理由に、解雇その他不利益な取扱いを受けないこと（第16条第4項）。（通報が虚偽であるもの及び一般人であれば虐待であったと考えることに合理性がない「過失」による場合は除きます。）

なお、平成18年4月から公益通報者保護法が施行されており、労働者が、事業所内部で法令違反行為が生じ、又は生じようとしている旨を①事業所内部、②行政機関、③事業所外部に対して所定の要件を満たして公益通報を行った場合（例えば行政機関への通報を行おうとする場合には、①不正の目的で行われた通報でないこと、②通報内容が真実であると信じる相当の理由があること、の2つの要件を満たす場合）、通報者に対する保護が規定されています。施設においては、通報先や通報者の保護について日頃から職員に周知し、理解を進めることが必要となります。

なお、障害者虐待防止法施行後、虐待通報した職員に対して、施設側が損害賠償請求を行うという事案が発生しました。適切に通報した職員に対して、通報したことを理由に施設側から損害賠償請求を行うことは、適切に通報しようとする職員を萎縮させることにもつながりかねないものであり、通報義務や通報者の保護を定めた障害者虐待防止法の趣旨に沿わないものです。

施設の設置者・管理者等は障害者虐待防止法の趣旨を認識するとともに、通報義務に基づいて適切に虐待通報を行おうとする、又は行った職員等に対して解雇その他不利益な取扱いをすることがないよう、通報等を理由とする不利益な取扱いの禁止措置や保護規定の存在について理解を深めることが必要です。

3. 市町村・都道府県による事実確認への協力

障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の通報・届出があったときは、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、障害者総合支援法第11条、社会福祉法第70条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。

そのため、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。また、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。

なお、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、都道府県の事実確認調査に対して誠実に協力します。

4. 虐待を受けた障害者や家族への対応

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

また、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謝罪も含めて誠意ある対応を行います。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。

5. 原因の分析と再発の防止

虐待を行った職員に対しては、なぜ虐待を起こしたのか、その背景について聞き取り、原因を分析します。虐待は、一人の職員が起こす場合もあれば、複数の職員が起こす場合もあります。また、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。さらに、虐待があることを知りながら見て見ぬふりをしてしまった職員がいる場合、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働いている場合もあります。その他、職員が行動障害等の知識や対応の技術が不十分で、力で抑え込むことしかできなかった場合も考えられます。さらに、管理者等役職者が虐待を行っているのではないかと指摘を受ける場合もあるかもしれません。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。

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。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り組みと長い時間が必要になります。

虐待が起きてしまった原因を明らかにし、どうしたら虐待を防ぐことができたのかを振り返るとともに、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た上で、同じ誤りを繰り返さないように取り組むことが支援の質を向上させるだけではな

Ⅵ 虐待を受けた障害者の保護に対する協力について

1. 居室の確保に関する協力

養護者による障害者虐待や、住み込みで働いていた会社で使用者による障害者虐待を受けた場合等で、放置しておくことで障害者の生命や身体に重大な危険を招くおそれと予測されると判断された場合、市町村は、虐待を受けた障害者を保護するため、契約による障害福祉サービスの利用（短期入所、施設入所等）や、やむを得ない事由による措置（短期入所、施設入所等）により、養護者等から分離することがあり、市町村から施設に対して緊急的な受入れを要請することになります。知的障害者福祉法第21条及び身体障害者福祉法第18条の2において、やむを得ない事由による措置による委託を受けたときは、正当な理由がない限りこれを拒んではならないと定められており（知的障害者福祉法第21条、身体障害者福祉法第18条の2）、施設としても受け入れについて最大限の協力が求められます。

なお、災害等（虐待を含む）やむを得ない理由による場合は、定員超過による報酬の減算を受けることがないように、利用者数の算定から除外するものとされています。

○障害者総合支援法に基づく指定障害福祉サービス等及び基準該当障害福祉サービスに要する費用の額の算定に関する基準等の制定に伴う実施上の留意事項について（障発第1031001号 平成18年10月31日）

（第一 略）

第二 障害者総合支援法に基づく指定障害福祉サービス等及び基準該当障害福祉サービスに要する費用の額の算定に関する基準別表介護給付費等単位数表（平成18年厚生労働省告示第523号。以下「報酬告示」という。）に関する事項

1. 通則（（1）～（6）略）

（7）定員超過に該当する場合の所定単位数の算定について（①～⑤略）

⑥ 利用者数の算定に当たっての留意事項

④及び⑤における利用者の数の算定に当たっては、次の（一）から（三）までに該当する利用者を除くことができるものとする。

また、計算の過程において、小数点以下の端数が生じる場合については、小数点以下を切り上げるものとする。

（一）身体障害者福祉法（昭和24年法律第283号）第18条第1項、知的障害者福祉法（昭和35年法律第37号）第16条第1項第2号又は児童福祉法（昭和22年法律第164号）第21条の6の規定により市町村が行った措置に係る利用者を受け入れる場合

（二）「地域生活への移行が困難になった障害者及び離職した障害者の入所施設等への受入について」（平成18年4月3日付け障発第0403004号）により定員の枠外として取り扱われる入所者

（三）災害等やむを得ない理由により定員の枠外として取り扱われる入所者

2. 保護された障害者への対応

虐待による養護者等からの分離、保護を受けた障害者は、虐待によって心身の不調を抱えていたり、急な分離と初めての環境への不安や緊張を感じて入所してきます。自分が置かれている状況が理解できない場合、不安や緊張がさらに高まる可能性もあります。その結果、興奮してパニックを起こしたり、食事を食べられなくなったり、不眠になったりといった症状が現れる場合もあります。障害者福祉施設等の職員は、保護された障害者が置かれている状況を理解し、受容的に関わり、不安や緊張を和らげるよう対応することが求められます。

保護されて入所してくる障害者については、自宅でどのように過ごしていたか、好きな活動は何か等、支援をする上で必要とされる情報が少ない場合があると思います。勤務している職員同士で情報交換や申し送りを確実にし、一日でも早く安定した生活を送ることができるよう対応を心がけることが必要となります。

Ⅶ 身体拘束の廃止と支援の質の向上に向けて

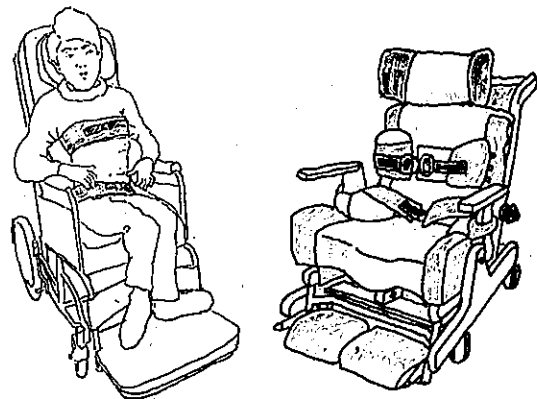
3. 座位保持装置等に付属するベルトやテーブルの使用

重度の肢体不自由者は、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た座位保持装置や車いすを医師の意見書又は診断書によりオーダーメイドで製作し、使用している場合があります。これらには、変形等のある身体においても安楽に座位が取れるように椅子の形状やパッド等の配置が設計されている他、脊椎の側弯や関節の変形・拘縮等の進行疼痛を防止する目的で体幹等を固定するためのベルトや上肢運動機能や日常生活動作の改善のためのテーブルが付属している場合が少なくありません。これらのベルトやテーブルは、使用することで体幹が安定し、本人の意思に基づいて四肢が動かしやすくなることや日常生活の向上等の効果も意図されています。

身体拘束に該当する行為とは、本人の身体の機能や行動を制限する目的で行われる各種の行為であると解されるため、座位保持装置等にみられるように障害者の身体状況に合わせて変形や拘縮を防止し、体幹を安定させることで活動性を高める目的で使用されるベルトやテーブルについては、一律に身体拘束と判断することは適当ではないため、目的に応じて適切に判断することが求められます。

ただし、座位保持装置等であっても、ベルトやテーブルをしたまま障害者を椅子の上で長時間放置するような行為については身体拘束に該当する場合もあるため、座位保持装置等に付属するベルトやテーブルの使用であれば一律に身体拘束ではないと判断することも適当でないのは当然のことですので留意が必要です。

座位保持装置等を漫然と長時間使用することを防ぐためには、個別支援計画に座位保持装置等を使用する場面や目的、時間とともに、リクライニングによる体位変換やベッドや他の用具等に移乗して休息する時間についても記載し、長時間の同一姿勢による二次障害や褥瘡を計画的に防止することが必要です。



(座位保持装置等の例)

4. 身体拘束としての行動制限について

障害者支援施設等において、特に行動障害のある利用者が興奮して他の利用者を叩く、噛みつく等の行為や自分自身の顔面を強く叩き続ける等の行為があるときには、やむを得ず利用者を居室に隔離したり、身体を拘束したりする等の行動制限を行わざるを得ない場面があると思われます。そのような場合に、やむを得ず行動制限をする必要があったとしても、その必要性を慎重に判断するとともに、その範囲は最小限にしなければなりません。また、判断に当たっては適切な手続きを踏む必要があります。

しかし、職員の行動障害に対する知識や支援技術が十分でない場合、対応方法が分からずに行動制限をするに頼ってしまうことも起こります。行動制限をすることが日常化して