

令和2年度 長野県
障がい者虐待防止・権利擁護研修
(障害福祉サービス事業所等の管理者向け)

1

- ・本研修は、障害福祉サービス事業所等の「管理者」等を対象とした虐待防止・権利擁護研修です。
- ・対象としているのは、事業所の管理者、サービス管理責任者、虐待防止マネージャー等、虐待防止対策にあたり、中心的な役割を担っていただく方です。本研修を受講した管理者は、自事業所内の職員への虐待防止研修を行って下さい。(本資料、厚生労働省資料(参考資料参照)、外部講師、事例検討等の方法による)
- ・本研修は、スライド画面の他、こちらのノートを参照してください。

本研修の内容

- 1 障がい者虐待と不適切な支援
- 2 防止のための取り組み
- 3 虐待がおこったら...
- 4 管理者としての対応

1 障がい者虐待と不適切な支援

障害者虐待防止法の概要

(平成23年6月17日成立、同6月24日公布、
平成24年10月1日施行)

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)

4

- ・障害者虐待防止法は、正式名称を「障害者の虐待防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」という。平成24年10月1日から施行されています。
- ・虐待防止法の目的と定義は、スライドのとおりです。

障害者虐待防止法の目的

- ✖ 虐待者を罰すること
- ✖ 法人、事業所を罰すること
- 障がい者の支援について考えること
- より良い施設運営につなげること
- 障がい者の権利を擁護すること

5

- ・虐待防止法の目的は、虐待者を罰することや、虐待があった法人や事業所を罰することではありません。（※虐待の内容によっては、刑事罰の対象になることや、社会福祉法や障害者総合支援法に基づいた権限が行使されることはあります。）
- ・県としては、障がい者の支援について考えること、より良い施設運営につなげること、障がい者の権利を擁護することが障害者虐待防止法の目的であると考えています。

虐待の種類

区分	具体例
身体的虐待	平手打ちする、殴る、蹴る、壁に叩きつける、つねる、無理やり食べ物や飲み物を口に入れる、やけど・打撲させる、身体拘束(柱や椅子やベッドに縛り付ける、医療的必要性に基づかない投薬によって動きを抑制する、ミトンやつなぎ服を着せる、部屋に閉じ込める、施設側の管理の都合で睡眠薬を服用させる等)
性的虐待	性交、性器への接触、性的行為を強要する、裸にする、キスする、本人の前でわいせつな言葉を発する・会話する、わいせつな映像を見せる、更衣やトイレ等の場面をのぞいたり映像や画像を撮影する
心理的虐待	「バカ」「あほ」等障害者を侮辱する言葉を浴びせる、怒鳴る、ののしる、悪口を言う、仲間に入れない、子ども扱いする、人格をおとしめるような扱いをする、話しかけているのに意図的に無視する
放棄・放置	食事や水分を十分に与えない、食事の著しい偏りによって栄養状態が悪化している、あまり入浴させない、汚れた服を着させ続ける、排泄の介助をしない、髪や爪が伸び放題、室内の掃除をしない、ごみを放置したままにしてある等劣悪な住環境の中で生活させる、病気やけがをしても受診させない、学校に行かせない、必要な福祉サービスを受けさせない・制限する、同居人による身体的虐待や心理的虐待を放置する
経済的虐待	年金や賃金を渡さない、本人の同意なしに財産や預貯金を処分・運用する、日常生活に必要な金銭を渡さない・使わせない、本人の同意なしに年金等を管理して渡さない

6

- ・障がい者虐待の類型の具体例として、厚生労働省からは、スライドの例が示されています。
- ・これをみると、多くの事業所、法人では「私の事業所では、法人では、このようなことは一切ない」「このようなことは、起こりえない」と思うでしょう。

どこでも虐待の芽は生まれる



絶対に虐待はない～絶対にしてはいけない～
虐待が起きたら大変～起きるはずがない



虐待を否定する心理の形成



いつ虐待の芽が生まれるかわからない
～感性、謙虚さ、風通しの良い職場



虐待をエスカレートさせない

毎日新聞論説委員 野沢和弘氏 資料より

7

・しかし、管理者の皆さんには、どこにでも虐待の芽は生まれるという意識を持っていただきたいと思います。

・誰もが、「虐待はしてはいけない」ということはわかっている。絶対にしてはいけない、起きたら大変、私が毎日指導しているのだから、私の事業所で虐待なんて起きるはずがない。もちろんそのとおりですが、それだけを声高に言うと、虐待を否定する心理が働きます。「虐待はない、してはいけない、起きるはずがない。」→これは虐待ではないと否定する心理が形成されます。見て見ぬふりをしてしまうことを恐れてほしいと思います。

・しかし、いつどこにでも虐待の小さな芽はある と考えることで、その小さな虐待の芽、小さな権利侵害に敏感になることができます。小さな芽のうちに気づいてそれを摘みとることが大きな虐待にエスカレートさせないために必要なことです。

・支援のミスで相手を傷つけていることはないだろうか？そんな視点で、事業所内の支援を振り返ってみてください。

どこからが虐待？ -グレーゾーンを考える-

この支援どうなんやろ...？

虐待

不適切な支援

適切な支援

【不適切な支援-グレーゾーン-】

- 虐待と適切な支援の境目※グレーゾーン
- ・虐待者が意図的か、非意図的かは問わない
- ・被虐待者に自覚があるか、自覚がないかは問わない



『どこまでなら虐待にならないか？』

→この考え方を改める！

グレーゾーンは虐待の芽

→広い意味で虐待である！

・虐待防止の近道は虐待の芽を摘むこと！

- その為には、支援者が“グレーゾーンは虐待である”という認識を持つことが大切
- ※自分自身の対応に問題意識、チームでの共通認識、話し合う土壌 など

社会福祉法人北摂杉の子会 松上利男氏 資料より

- ・では、どこからが虐待になるのか...
- ・虐待と適切な支援は「ここまでが白、ここからが黒」のようにはっきりとした境目があるのではなく、その間には、グレーゾーンがあります。適切な支援とはいえないグレーゾーンは、「不適切な支援」です。
- ・日々の連続していく支援のなかではこのくらい良い、これがあたりまえ、でもいつしかそれがエスカレートしてしまうということがありがちです。グレーゾーンは虐待の芽、広い意味で虐待です。
- ・利用者主体であるべき日々の生活の支援が、いつのまにが職員主体になってしまっていることはないでしょうか？

自分に「中心」をつくる

- 法、ガイドラインは最低限の取り決めにすぎない
- 同調圧力の強い職場。上司や先輩が作る暗黙のルールに流されない
- 支援者としての専門性を守るには、自分の頭で考えるしかない
- 支援者としての「規範」「モラル」「美意識」を自分の中に持つ

毎日新聞論説委員 野澤和弘氏 資料より

9

- 日々の支援の中では、絶えず、グレーゾーンが現れます。
- 虐待防止法や厚生労働省が示しているガイドライン(スライド6)は、最低限の取り決めに過ぎません。法に触れなければよい、という考え方でよいのでしょうか？
- 職場の同調圧力や、暗黙のルールに流されず、「適切な支援」について、常に考えていただきたいと思います。私が考える理想の支援とはどのようなものか、どのようなことを不適切と考えるのか…。
- 支援者として、規範、ルールや、モラル、そして美意識を自分の中に持っていただきたいと思います。

よりよい支援を語れる職場を

- 最初から、障がい者を殴りたい、だましてお金を取ろうと思って福祉の仕事を選ぶ人はいないはず
- よりよい支援を考えることは、楽しいし、ワクワクするはず
- どちらの言葉にやる気が出るでしょうか？
 - ①虐待防止・虐待をしない
「～してはいけない」
 - ②いい支援・豊かな暮らしを実現する
「～をやってみよう」
- 固く考える必要はない♪
例えば、「虐待防止委員会」ではなく、ワクワクする名前の組織を考えてみる

弁護士 中田雅久氏 資料より

10

- 最初から虐待をしようと思って、福祉の仕事を選ぶ人はいないはずです。
- しかし、日々の支援の中でうまくいかないこと、これでよかったのか？と悩むこと、思わずイラッとしてしまうこと、カッとしてしまうことはあり得ます。それを「してはいけない」と否定しているのではありません。グレーゾーンを否定しているのではありません。人を支援するという仕事の中では、たえず、そういった迷いや葛藤が生まれると思います。
- 生じてしまったグレーゾーン、不適切な支援を、適切な支援に転換していくにはどうしたらいいか、よりよい支援にしていくにはどうしたらいいか？「だめ」「いけない」だけでなく、より良い支援をするために、利用者の豊かな暮らしを実現するために何かできるか...そういったことが語り合える職場づくりを、管理者の方にはしていただきたい。

2 防止のための取り組み

事業所内での虐待について

なぜ虐待は起こるか

- 支援の未熟さ→他傷行為や、破壊行為、奇声、不潔行為等への対応が困難
- 障害理解の欠如
- 支援困難、業務過多で、回復しない疲労やモチベーションの低下
- チームワークの欠如→支援方針・方法の不統一
- 「その支援おかしい」と言えない環境→見て見ぬふりが事業所の体質へ
- 解決しないストレスの蓄積→働く環境の未整備
- 虐待の分析や対応への検討がされていない→施設内の構造的な問題
- 小さな不適切行為の積み重ね→深刻な虐待へと発展
- 親の施設依存の強さ→やってあげているというおごり



虐待のエスカレートにより重大な問題へ

社会福祉法人正夢の会 山本あおひ氏 資料より

12

・事業所内での虐待が、なぜ起こるのか 要因として、本スライドのようなことが挙げられます。

平成30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＞



- ・本スライドは、平成30年度の障害者福祉施設従事者等における障害者虐待の対応状況調査の結果です。全国で592件の虐待が認められました。
- ・特に赤丸で囲った虐待の発生原因を見ていただきたい。

市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	73.1%
職員のストレスや感情コントロールの問題	57.0%
倫理観や理念の欠如	52.8%
虐待を助長する組織風土や職員間の人間関係の悪さ	22.6%
人員不足や人員配置の問題及び関連する多忙さ	20.4%

14

- ・発生要因として最も多いのが、教育・知識・介護技術等に関する問題です。事業所では様々な職種の方が働いています。必ずしも、福祉や介護について専門的に学んできた方ばかりではないでしょう。障がいの特性や対応の仕方を知らずに、わからずに支援した結果が不適切な支援、虐待に至ってしまうこともあります。
- ・次いで職員のストレスや感情コントロールの問題。対応や支援の困難さから、つい大きな声で強圧的に指示をした、かっとして思わずこぶしを振り上げて威嚇してしまったなどの例が挙げられます。
- ・次に、倫理観や理念の欠如。法人理念には、「障がい者の権利擁護」を謳っていても、職員がそれを知らなければ、同じ方向を向いて支援ができないのではないのでしょうか？理念とは、「こうあるべき」という根本的な考え方のことです。法人全体でおなじ方向に向かうためには、職員が自分の法人や事業所の理念を知っていることは、大切なことです。
- ・発生の要因としてこれらが挙げられているので、逆に言えば、これらを改善することが虐待防止の取組である。管理者自らが講師となって、また、外部の専門講師を招いて、また、研修に参加するなどの方法で、職員の人権意識、知識や技術向上、風通しの良い職場づくりに取り組んでいただきたい。

怒りのコントロール

- ・怒りの性質—「強いところから弱いところへ流れる」

⇒支援者の立ち位置は、ご利用者より高いところにあることを自覚した支援が必要です。

- ・怒りは親しい人、身近な人の間で起こりやすい。
- ・怒りは関係者間、世代間で連鎖しやすい。

※「怒り」の感情が大切な時⇒自分の命が脅かされそうになったとき、不公平なことがあった場合、パワハラを受けたとき、だまされたり、人前で恥をかかされるなど

「怒り」をご利用者に向けない

社会福祉法人妻の子会総合施設長 北川聡子氏 資料より

15

・虐待の発生要因に、職員のストレスや感情コントロールの問題があるとお伝えしましたが、虐待防止の取り組みとして、怒りのコントロール(アンガーマネジメント)があります。

・怒りの性質として、強いところから弱いところへながれるという性質があります。このことから考えると、支援者の怒りは利用者に流れるということになります。特に親しい間柄だと怒りが起こりやすい

・そのことをまず自覚して、怒りの感情を利用者の方に向けないという意識をもつことが大切です。

・もちろん怒りの感情はわるいことではありません。自分の命が脅かされそうになったり、理不尽なことに対して怒ったりすることは当然、必要なことです。でもその怒りの感情を、弱い立場にある人、利用者の方に向けないようコントロールすることが必要です。

・怒りは、からだの防衛反応として湧いてくる。一瞬で湧き上がってくる、非常に衝動的なもの。その衝動性を抑えられない、コントロールできないために虐待が起こることがある。怒りの感情が虐待に結びつかないようにコントロールすることが大切