

令和4年度 障害者虐待防止委員会用 研修資料



熊本手をつなぐ育成会の
イメージイラスト

そもそも、
障がい者虐待、
身体拘束とは
何でしょう？

R4. 6.
熊本手をつなぐ育成会

障害者虐待防止法が成立 R24. 10施行

名称 「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」

法律の目的

虐待を防止することによって障害者の権利及び利益を擁護すること

(第一条)

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。

障害者虐待防止法の概要

名 称 「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」

虐待の対象

- ①養護者による虐待
- ②障害者福祉施設従事者等による虐待
- ③使用者による虐待

虐待の種類

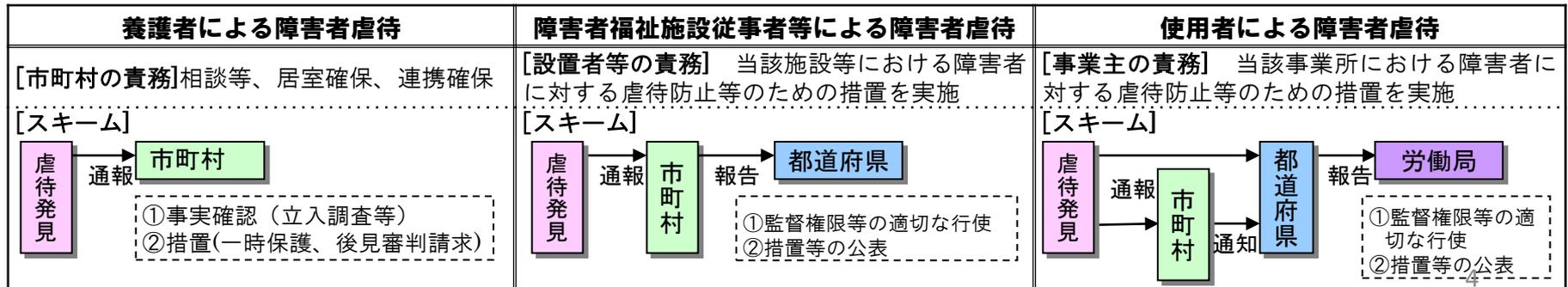
- ①**身体的虐待** (身体に外傷が生じ、若しくは生じるおそれのある暴行を加え、又は正当な理由なく身体を拘束すること)
- ②**放棄・放置** (衰弱させるような著しい減食又は長時間の放置等による①③④の行為と同様の行為の放置等)
- ③**心理的虐待** (著しい暴言又は著しく拒絶的な対応その他の著しい心理的外傷を与える言動を行うこと)
- ④**性的虐待** (わいせつな行為をすること又はわいせつな行為をさせること)
- ⑤**経済的虐待** (不当に財産上の利益を得ること)

法律では、虐待を受けた疑いがある障害者を発見した人に、通報を義務づけ

虐待防止の対応

- 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の速やかな通報義務。(虐待の**疑いの段階で通報義務**)
- 3 障害者虐待が起きた場合の通報先など具体的スキームを定める(図-1)。
- 4 障害者福祉施設等の**設置者に、障害者虐待防止の措置を義務付け**。

(図-1)



施設・事業所で虐待の疑いが起きたら、相談を受けた人も含めて、必ず通報しなくてはならない。

A 施設

①虐待を受けたと思われる障害者を発見した人



通報義務

②サービス管理責任者
現場のリーダー



相談



通報義務



相談

③施設長
管理者



通報義務

市町村障害者虐待防止センター

精粹園で暴力事件、職員3人逮捕

決して、他の施設の他人事ではない！！

入所者殴った疑い

和水町の障害者施設 2人逮捕 玉名署

和水町の障害者支援施設「山鹿市杉、同、古家龍施設「精粹園」で、入所者(48)を逮捕し、所者を殴ってけがさせた。

玉名署は12日、傷害の疑いで、玉名市伊倉北方、同施設職員で生活支援員橋本セナ容疑者(23)を、暴行の疑いで、



入所者への傷害などの疑いで職員2人が逮捕された障害者支援施設「精粹園」=12日、和水町

※傷害罪で1人(23歳)、暴行罪で2人(48歳、もう1人は主任(33歳))

傷害罪: 15年以下の懲役又は50万円以下の罰金

暴行罪: 2年以下の懲役若しくは30万円以下の罰金又は拘留

R3. 1. 21 熊日新聞

入所者暴行疑い 3人目逮捕

和水町の障害者施設職員 玉名署

和町町の障害者支援施設「精粹園」で、職員2人が入所者を殴ってけがさせるなどした事件で、玉名署は20日、別の入所者の体を持ち上げるなどとしたとし

逮捕容疑は昨年10月14日ごろ、施設内で、男性入所者(60代)の下着を握って強引に体を持ち上げ、宙に浮かせた疑い。署は「捜査に支障がある」として認否を明らかにしていない。施設によると、清田容疑者は7年間勤務し、逮捕された2人を

をさせた疑い。古家容疑者は同12月12日正午ごろ、別の男性入所者(50代)の背中などを数回殴った疑い。署は「捜査に支障がある」として2人の認否を明らかにしていない。県によると、入所者への虐待情報を受け、昨年11月下旬、同施設を調査。虐待の疑いを確認して同12月上旬、

「事態の重大さを認識し、再発防止に努める」と謝罪した。

虐待事件は、入所施設だけではない

H27年 山口県下関市事業所の大藤園
(通所の生活介護事業所)では、

目を覆いたくなるようなひどい虐待(暴力)が日常的に行われていた。

※当時のニュース報道 YouTube動画

<https://www.youtube.com/watch?v=CAI4qSKS3j0>



この事業所のホームページにも、こんな立派なことが書かれている……

指定障害福祉サービス事業所大藤園は、
障害を持つかたにも温もりを感じられる施設の運営と地域社会への貢献を目指します。

人と人、心と心の
優しくて温かな笑顔がふれあう、
地域社会を目指して。

障がい児児童発達支援事業所でも、

※放課後等デイサービスなどでも多くの児童虐待、障がい者虐待が発生。決して無縁ではない。

身体的虐待・暴力事件



日本経済新聞
朝日新聞
DIGITAL

- | | |
|----------------------------|------------|
| 抵抗できない子供への虐待 悪質放デイの見極め | 2022.5.25 |
| 放課後デイで障害児5人骨折 富山県が虐待調査 | 2021.12.16 |
| 首つかみ投げる、ズボン下ろす 川崎の放課後デイで虐待 | 2021.5.1 |

性的虐待も

西日本新聞 me 「ばれたら会えなくなる」口止め…「絶対に許せない」憤る母

2022.5.25

悪いことしてるとは今でも思っていないよ。
世間体ではダメな事だし認められない事だけ。

LINEのメッセージ

母親は仕事を抱え、小学高学年の時から女子生徒を事業所に預けた。ある日、女子生徒のスマートフォンを確認すると、元役員との性的なやりとりや画像が残っていた。女子生徒は、元役員から「人にばれたら会えなくなるよ」などと口止めされ、施設内や送迎の車内などでわいせつな行為をされていたと打ち明けた。性的な画像を送るよう求められたこともあったという。

神戸新聞NEXT

2021.8.5

発達障害児らの裸動画撮影、暴行の放課後デイ職員に懲役3年判決

兵庫県尼崎市内の放課後等デイサービス施設に通う発達障害児らを裸にして動画を撮影したり、暴行を加えたりする行為を、元職員の男(28)が繰り返していた。強制わいせつや児童買春・ポルノ禁止法違反、暴行などの罪に問われ、懲役3年の実刑判決を言い渡された。

事業所内での虐待 虐待はなぜ起きるのか

- ① 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
- ② 障がい理解の欠如
- ③ 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
- ④ チームワークの欠如 ⇒ 支援方針・方法の不統一
- ⑤ 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
- ⑥ 小さな不適切行為の積み重ね ⇒ 深刻な虐待へと発展
- ⑦ 親の施設依存の強さ ⇒ やってあげているというおごり

深刻な虐待に共通すること

- ◆ 小さな虐待から、**大きな虐待**へエスカレート
- ◆ 骨折、死亡など**取り返しのつかない被害**へ
- ◆ **複数の職員**が、**複数の利用者**に対する、**長期間**の虐待
- ◆ **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**

※起きた事実は消すことはできない。
隠さない、嘘をつかないことが重要！

虐待のエスカレート（例）

感覚・感性がマヒ、徐々にエスカレート

①食事中動き回る利用者を抑える



②ひもで椅子に固定する



③感覚を遮断するため紙袋を頭からかぶせる



④トイレに閉じ込める



⑤トイレの壁に叩きつける



⑥平手打ちする

見て見ぬふいの恐怖 カリタスの家事件(2005年)

※別紙、資料を参照

※福岡県飯塚市の知的障害者更生施設

- 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」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。」

利用者が言わなくても、虐待は虐待

- ◆理解ができない
- ◆訴える方法がない・方法を知らない
- ◆あきらめている(学びとった無力感)
- ◆必死に訴えているが、周囲がくみ取れない・くみ取らない

※「障害特性」や「問題行動」へのすり替えによって、利用者に責任転嫁。さらに権利侵害を繰り返す構造に陥る。

親の言葉を免罪符にしない

- ◆「ここしか行くところがない。少々のごことは仕方がない。」
- ◆「お願いしている以上、多少のごことは目をつむらないと仕方がない。」
- ◆「わがままに育ててしまった。厳しくしつけてください。」

職員が自覚しなくても、虐待は起きる

- ① 専門性の欠如・不足
- ② 人権感覚、人権知識の欠如・不足
- ③ 自己の考え、価値観への過信
- ④ 利用者の思いをくみ取れない鈍い感性
- ⑤ 他の人や利用者に責任転嫁しようとする責任感の欠如、不足

どこでも虐待の芽は生まれる

いつどこで、虐待の芽が生まれるかわからない

⇒ 芽を摘み、エスカレートさせない

虐待を防ぐために

■頭を冷やす、**冷静になる**

- 日常的な虐待(暴力、暴言)や手荒い支援などは論外。それ以外にも、瞬間的に、利用者さんの行動に対して手が出るということも。
- また、「これだけ自分が一生懸命なのに、どうして分かってくれないのか。」という怒りがもとになる場合も。熱心な人が陥りがち。

■**アンガーマネジメント**の実践

⇒6秒ルール。1回深呼吸し頭を冷やす(冷静になる)。
その場から少し離れる。

今すぐに行えるアンガーマネジメント例

アンガーマネジメントは、特に必要な道具もなく、すぐに始められる。

①



衝動は6秒我慢

- ◆ 怒りのピークは「6秒間」と言われる。「6秒間」怒りを抑えることができれば、怒りに任せた衝動的な行動を抑えることができる。
- ◆ 衝動的な怒りに任せて行動することほど危険なことはない。人を傷つけたり、関係を壊すようなことを言ったりするのも、大抵はこの衝動的な怒りからくる行動。

「怒りを感じたらまずは6秒間やり過ごす」 ……これが大事

今すぐに行えるアンガーマネジメント例

② 深呼吸をする

- ◆ 深呼吸は、簡単にできる怒りのコントロール方法。
- ◆ 深く息を吸って、いったん止めてゆっくりと吐き出すだけで、怒りを鎮めることができる。
何度か繰り返すことで、副交感神経の働きが高まり、リラックスすることができる。
- ※ 怒りをもったまましていると、交感神経が高ぶり、体が休まらず疲労がたまって、ますますイライラしやすくなってしまう。
- ◆ 深呼吸をうまく活用すれば、心からも体からも緊張がとれ、仕事をスムーズに行えるようになる。



虐待を防ぐために

■虐待しそうになっている(している)場面を見たら、止める

- 自分は虐待はしない ⇒OK
- 同僚が虐待をしそうになっている(している)場面を見たら、

a. 勇気を出して止める

b. 見て見ぬふりをする

- bの行動(黙認)を取れば、虐待をした者と同じに。
⇒虐待を許す職場づくりに、協力することになる。
- 少したことでも見逃さない
⇒見逃せば、次には、もっと大きなことになる。
- 虐待ではないが、職員が興奮したり強い口調で利用者を怒鳴っていたりしたら、冷静になれるようそっと間合いを取る。
⇒チームワーク

身体的虐待としての身体拘束とは、

身体拘束（行動制限）の具体例

- ①車いすやベット等に縛りつける。
- 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自分の意志で開けることができない居室等に隔離する。

対象となる具体的な行為

介護保険指定基準で禁止の対象となる行為は、「**身体的拘束その他入所者（利用者）の行動を制限する行為**」。具体的には次のような行為。

- ① 徘徊しないように、車いすやいす、ベッドに体幹や四肢をひも等で縛る。
- ② 転落しないように、ベッドに体幹や四肢をひも等で縛る。
- ③ 自分で降りられないように、ベッドを柵（サイドレール）で囲む。
- ④ 点滴・経管栄養等のチューブを抜かないように、四肢をひも等で縛る。
- ⑤ 点滴・経管栄養等のチューブを抜かないように、または皮膚をかきむしらないように、手指の機能を制限するミトン型の手袋等をつける。
- ⑥ 車いすやいすからずり落ちたり、立ち上がったたりしないように、Y字型拘束帯や腰ベルト、車いすテーブルをつける。
- ⑦ 立ち上がる能力のある人の立ち上がりを妨げるようないすを使用する。
- ⑧ 脱衣やおむつはずしを制限するために、介護衣（つなぎ服）を着せる。
- ⑨ 他人への迷惑行為を防ぐために、ベッド等に体幹や四肢をひも等で縛る
- ⑩ 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。
- ⑪ 自分の意思で開けることのできない居室等に隔離する。

身体拘束は、原則許されない

「正当な理由」

- ①切迫性 本人の生命または身体が危険にさらされる可能が著しく高い
- ②非代替性 身体拘束以外に、安全を確保する手段がない
- ③一時性 身体を拘束することが一時的な手段

の3つの要件をすべて満たし、さらに本人や家族等の同意を得た場合にかぎり認められる。

やむを得ず身体拘束を行うときの手続きは、

①組織による決定と個別支援計画への記載、

②本人及び家族等への十分な説明、

③必要な事項の記録（拘束の状態・様子等を記録）が必要

（記録がない場合、基本報酬の減算＜身体拘束廃止未実施減算＞）。

※原則は違法であるという認識が重要！

最後に 主役は利用者さん、 職員と利用者さんは対等、水平な関係

- ① 障がい福祉では、**①障がいのある人がいて、②その人たちへ必要な福祉サービスを行うために、③職員がいる。**
- ② 利用者さんが**福祉サービスを受けるために、私たちは、それぞれの場で仕事をしている。**
- ③ 職員と利用者さんは**対等、水平な関係。**

※職員が「上」、利用者さんは職員の指示に従う「下」という関係であってはならない。

◆この3点がきちんと理解されれば、**虐待や人権侵害などは起き得ない。**

◆「建前」ではない。きちんと受けとめ胸に刻むか or 軽視するかで、支援員としての資質(の違い)が現れる。

私たちの仕事は利用者さんを幸福にすること

◆私たちの仕事は、利用者さんの支援！



- ◆営業の人のように、厳しいノルマがあるわけではない。
- ◆製造業の人のように、生産ノルマがあるわけでもない。

では、何で
評価する？

利用者さんの笑顔や満足そうな表情こそが評価

利用者さんの笑顔、満足そうな表情。
利用者さんが幸福と思える生活や環境を用意すること。

仕事のやりがいも、ここにある。

断じて、育成会の事業所から虐待事案を出さない

育成会は、障がいのある人とその親、家族の幸福や安心を願う会

- その育成会事業所の職員には、他の法人以上に、高い倫理観や人権意識が求められる。
- 育成会事業所の一員としての誇りを持ち、利用者さん、保護者・家族を支えるために、大切な人を守るために、一人一人の職員が、「自分は事業所の顔」という意識や「育成会事業所の職員」という自覚を持つ。
- 初心や原点を大切にして、虐待を起こさない、許さないという機運をより一層高めていきたい。