

# 障害者虐待の防止について

青森市障がい者虐待防止センター

令和6年3月

令和5年度指定障害福祉サービス事業者等集団指導

障害者虐待の防止について青森市障がい者虐待防止センターから説明させていただきます。

なお、当該資料の「障害者」という単語の標記について、「障害者虐待防止法」に記載されている文言（各種虐待の法律上の定義の説明文 等）については「害」の字を漢字で標記している。それ以外の単語（例：青森市障がい者虐待防止センター、障がい者手帳 等）は、「がい」の字をひらがなで標記している。

# 目次

---

- I 障害者虐待の定義・分類
- II 障害者虐待の種類
- III 身体拘束について
- IV 青森市障がい者虐待防止センターについて
- V 障害者福祉施設等における虐待防止の取り組み

スライドに記載のとおり項目について説明する。

# I 障害者虐待の定義・分類

---

## □ 障害者とは

「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」（以下、「障害者虐待防止法」という）より

- ▶ 身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）
- ▶ その他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又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるものとしており、  
**障害者手帳を取得していない場合も含む。**

（18歳未満の者も含む。）

障害者虐待防止法では、「障害者」とは、障害者基本法第2条第1号に規定する障害者と定義している。

障害者基本法の同号では、障害者のことを「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である者であって、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの」と定義している。

障がい者手帳を取得していない場合も含まれることに留意が必要である。

# I 障害者虐待の定義・分類

---

## □ 障害者虐待とは

「障害者虐待防止法」より以下の3つに分類される。

- 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

障害者虐待防止法において、障害者虐待は以下の3つに分けて定義・分類されている。

- 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

## 1-1 養護者による障害者虐待

### □養護者とは

障害者を現に養護する者であって障害者福祉施設従事者等及び使用者以外のもの

- ▶障がい者の身辺の世話や身体介助、金銭の管理等を行っている家族、親族、同居人等が該当
- ▶同居していなくても、現に身辺の世話をしている親族・知人等が養護者に該当する場合がある

※18歳未満の障がい児に対する養護者による虐待における通報や通報に対する虐待対応については、「児童虐待防止法」が適用

「養護者」とは、「障害者を現に養護する者であって障害者福祉施設従事者等及び使用者以外のもの」と定義されており、身辺の世話や身体介助、金銭の管理等を行っている家族、親族、同居人等が該当すると考えられる。また、同居していなくても、現に身辺の世話をしている親族・知人等が養護者に該当する場合がある。

なお、18歳未満の障害児に対する養護者による虐待は、通報や通報に対する虐待対応については、「児童虐待防止法」が適用される。

## 1-2 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待

### □ 障害者福祉施設従事者とは

障害者総合支援法等に規定する『障害者福祉施設』又は『障害福祉サービス事業等』に係る業務に従事する者

#### ※ 障害者福祉施設

障害者支援施設 等

#### ※ 障害福祉サービス

障害福祉サービス事業、特定・一般相談支援事業、  
地域活動支援センター、障害児相談支援事業、  
障害児通所支援事業 等

障害者福祉施設従事者とは、「障害者総合支援法等に規定する『障害者福祉施設』又は『障害福祉サービス事業等』に係る業務に従事する者」と定義されている。

対象となる施設については一部例として列挙している。

しかし、これら以外の施設等であっても、障がい者に対する虐待が発生する可能性は考えられることから、疑わしき事例があれば、適宜相談をいただきたい。

## 1-3 使用者による障害者虐待

---

### □使用者とは

障害者を雇用する事業主又は事業の経営担当者その他その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

※使用者による障害者虐待については、年齢にかかわらず（18歳未満や65歳以上であっても）「障害者虐待防止法」が適用となる。

使用者とは、「障害者を雇用する事業主又は事業の経営担当者その他その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」と定義されている。

なお、使用者による障害者虐待については、年齢にかかわらず（18歳未満や65歳以上であっても）「障害者虐待防止法」が適用される。

## II 障害者虐待の種類

---

□ 以下の5つに分類される。

- 1 身体的虐待
- 2 性的虐待
- 3 心理的虐待
- 4 放棄・放置
- 5 経済的虐待

次に、障害者虐待の種類について説明する。

身体的虐待、性的虐待、心理的虐待、放棄・放置（ネグレクト）、経済的虐待の5つに分類される。

詳細については、後のスライドで触れる。



## II-1 身体的虐待

---

### 【内容】

障がい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がい者の身体を拘束すること。

### 【具体例】

- 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
- やけどさせる ●身体拘束

「身体的虐待」とは、「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」を指す。

具体例としては、

- ①暴力行為で、痛みを与えたり、身体にあざや外傷を与える行為
- ②本人に向けられた危険な行為や身体に何らかの影響を与える行為
- ③本人の利益にならない強制による行為によって痛みを与えたり、代替があるにもかかわらず障がい者を乱暴に取り扱う行為
- ④正当な理由のない身体拘束

スライドに記載したものは一部例示である。

## II-2 性的虐待

---

### 【内容】

障がい者にわいせつな行為をすること又は障がい者をしてわいせつな行為をさせること。  
(被虐待者の性別は問わない。)

### 【具体例】

- 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
- わいせつな映像を見せる
- 更衣やトイレの場면을覗いたり映像や画像を撮影する

「性的虐待」とは、「障がい者にわいせつな行為をすること又は障がい者をしてわいせつな行為をさせること」(被虐待者の性別は問わない)を指す。

あらゆる形態の性的な行為又はその強要が性的虐待に該当する。  
スライドに記載したものは一部例示である。

## II-3 心理的虐待

### 【内容】

障がい者に対する著しい暴言又は著しく拒絶的な対応又は不当な差別的言動その他の障がい者に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと。

(下線部は障害福祉施設従事者等、使用者による場合)

### 【具体例】

- 「バカ」「あほ」等の障がい者を侮辱するような言葉を浴びせる
- 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

「心理的虐待」とは、「障がい者に対する著しい暴言又は著しく拒絶的な対応又は不当な差別的言動その他の障がい者に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと」を指す。

具体例としては、脅しや侮辱などの言動や威圧的な態度、無視、嫌がらせ等によって精神的苦痛を与えること。スライドに記載したものは一部例示である。

## II-4 放棄・放置

### 【内容】

障がい者を衰弱させるような著しい減食又は長時間の放置、他の利用者による虐待と疑われる行為を放置する等、障がい者を養護すべき職務上の義務を著しく怠ること。

(下線部は、養護者の場合は「養護者以外の同居人」、使用者の場合は「他の労働者」に読み替える。)

### 【具体例】

- 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を悪化させる
- あまり入浴させない    ● 汚れた服を着させ続ける

11

「放棄・放置」とは、「障がい者を衰弱させるような著しい減食又は長時間の放置、他の利用者による身体的虐待、性的虐待、心理的虐待に掲げる行為と同様の行為を放置その他の障がい者を養護(すべき職務上の義務)を著しく怠ること」とされており、スライドに記載する「食事や排泄、入浴、洗濯等身辺等の必要とされる支援や介助を怠り、障がい者の生活環境・身体や精神的状態を悪化させること」を指す。

具体例としては、上記に加え、

- ①障がい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
- ②必要な用具の使用を限定し、障がい者の要望や行動を制限させる行為
- ③障がい者の権利や尊厳を無視した行為又はその行為の放置

スライドに記載したものは一部例示である。

## II-5 経済的虐待

---

### 【内容】

障がい者の財産を不当に処分することその他障がい者から不当に財産上の利益を得ること。

### 【具体例】

- 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する

「経済的虐待」とは、「障がい者の財産を不当に処分することその他障がい者から不当に財産上の利益を得ること」を指す。

具体例としては、

①本人の同意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。  
スライドに記載したものは一部例示である。

## 補足： 刑事罰について

□ 障害者虐待は、刑事罰の対象になる可能性がある。

- 1 身体的虐待・・・殺人罪、傷害罪、暴行罪、逮捕監禁罪
- 2 経済的虐待・・・窃盗罪、詐欺罪、恐喝罪、横領罪
- 3 心理的虐待・・・脅迫罪、強要罪、名誉棄損罪、侮辱罪
- 4 性的虐待・・・強制わいせつ罪、強制性交等罪、  
準強制わいせつ罪、準強制性交等罪

※性犯罪については、被害のあったご本人にとって、告訴することが精神的負担になる場合があることを踏まえ、その負担を軽減するために、「非親告罪」（告訴がなくても起訴できる犯罪）とされている。

- 5 放棄・放置・・・保護責任者遺棄罪

これまで説明してきた障がい者虐待に該当する行為は、刑事罰に該当する場合がある。

該当する可能性のある罪状はスライドのとおり。

なお、性的虐待に記載する「強制性交等罪」を含む性犯罪については、被害のあったご本人にとって、告訴することが精神的負担になる場合があることを踏まえ、その負担を軽減するために、「非親告罪」（告訴がなくても起訴できる犯罪）とされている。

### III 身体拘束について

---

- ▶ 「正当な理由なく障害者の身体を拘束すること」は身体的虐待にあたる。
- ▶ やむを得ず身体拘束をする場合であっても、その必要性を組織的にかつ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らない。
- ▶ 座位保持装置等に付属するベルトやテーブルを使用することは身体拘束には該当しないが、個別支援計画への記載等の手続きを取る必要がある（詳細は後述）。

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」は身体的虐待とされている。「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は行ってはならないとされている。

安易に緊急やむを得ないものとして身体拘束を行わないように、実施を検討するに当たっては、その必要性を慎重に判断するとともに、その範囲を最小限にしなければならない。また、判断に当たっては適切な手続きを踏むとともに、身体拘束の解消に向けての道筋を明確にし、職員全体で取り組むことが求められる。

## Ⅲ－１ 身体拘束に該当する行為

---

- ①車椅子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、ミトン型手袋を付ける。
- 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つ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自分の意思で開けることのできない居室等に隔離する。

身体拘束に該当する行為の主な例はスライドの通り。



## III - 2 やむを得ず身体拘束を行う際の留意点

▶ やむを得ず身体拘束を行う際は、以下の3要件について検討する必要がある。

### 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

### 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

### 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

やむを得ず身体拘束を行う場合には、スライドに記載する3要件をすべて満たす必要がある。要件を満たしているからと言って安易に身体拘束を行うのではなく、その判断は組織的にかつ慎重に行う必要がある。

### III - 3 やむを得ず身体拘束を行う際の手続き

#### ① 組織による決定と個別支援計画への記載

- ・ 個別支援会議等において組織として慎重に検討・決定する。
- ・ 個別支援計画に身体拘束の態様及び時間、緊急やむを得ない理由を記載する。

- ※ 身体拘束の原因となる状況の分析を徹底的に行い、身体拘束の解消に向けた取組方針や、目標とする解消の時期等を統一した方針の下で決定。
- ※ 利用者個々のニーズに応じた個別の支援を検討することが重要。

やむを得ず身体拘束を行う場合には、個別支援会議等において組織として慎重に検討・決定する必要がある。

この場合、管理者、サービス管理責任者、運営規程に基づいて選定されている虐待の防止に関する責任者等、支援方針について権限を持つ職員が出席していることが重要である。

身体拘束を行う場合には、個別支援計画に身体拘束の態様及び時間、緊急やむを得ない理由を記載する。

これは合議によって身体拘束の原因となる状況の分析を徹底的に行い、身体拘束の解消に向けた取組方針や目標とする解消の時期等を統一した方針の下で決定していくために行うものである。

### III - 3 やむを得ず身体拘束を行う際の手続き

---

#### ② 本人・家族への十分な説明

身体拘束を行う場合には、適宜利用者本人や家族に十分な説明をし、了解を得ることが必要。

同意書をもらう等、書面に残すことが望ましい。

#### ③ 必要な事項の記録

身体拘束を行った場合には、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等必要な事項を記録する。

#### 本人・家族への十分な説明

身体拘束を行う場合には、適宜利用者本人や家族に十分な説明をし、了解を得ることが必要である。その際、口頭ではなく、同意書を書いてもらう等、書面に残すことが望ましい。

#### 必要な事項の記録

身体拘束を行った場合には、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等必要な事項を記録する。

## III-4 身体拘束等の適正化の推進

---

直近の報酬改定における身体拘束等の適正化の推進について、以下のとおり示された。

- ▶ 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
- ▶ 訪問系サービスについても、運営基準に「身体拘束の禁止」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

令和3年度の報酬改定において、身体拘束等の適正化の推進について示された。

要点は以下のとおり

- ・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
- ・訪問系サービスについても、運営基準に「身体拘束の禁止」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

## Ⅲ－４ 身体拘束等の適正化の推進

### 運営基準に追加されたもの

- 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を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、従業員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従業員に対し、身体拘束等の適正化のための研修を定期的に実施すること。

運営基準に追加されたものはスライドに記載されている①～④である。

## III-4 身体拘束等の適正化の推進

### □実施について

運営基準(前頁)の規定は、全て義務化。

### □減算の取扱い

運営基準(前頁)の①から④のいずれかを満たしていない場合に、  
基本報酬の減算

#### ▷▷▷ 身体拘束廃止未実施減算

令和6年度障害福祉サービス等報酬改定により令和6年4月から  
施設・居住系サービス：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：5単位から所定単位数の1%に見直し

### ○実施について

・運営基準の規定は、全て義務化されている。

### ○減算の取扱い

・運営基準の①から④のいずれかを満たしていない場合に、基本報酬が減算される。  
令和6年4月から身体拘束廃止未実施減算の減算額は、施設・居住系サービスについて、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、5単位から所定単位数の1%に見直しされた。

## III-5 身体拘束適正化検討委員会

---

### 【構成メンバー】

- ・ 事業所に従事する幅広い職種により構成
- ・ 専任の身体拘束等の適正化対応策を担当する者を決めておく必要がある。
- ・ 第三者や専門家を活用することが望ましい。  
(医師（精神科専門医等）、看護職職員等)

身体拘束適正化検討委員会は、多職種による視点での検討が重要となるため、幅広い職種により構成することが望ましい。

また、外部からの視点として、第三者や専門家を活用することが望ましい。

## III-5 身体拘束適正化検討委員会

---

### 【開催頻度】

- ・ 少なくとも1年に1回は開催すること（R4.4～義務化）。

### 【その他】

- ・ 虐待防止委員会と一体的に設置・運営することも差し支えない。
- ・ 法人単位での委員会設置も可能。

開催頻度については、令和4年4月から、少なくとも1年に1回の開催が義務化された。

身体拘束適正化検討委員会は、虐待防止委員会と関係する職種等が相互に関係が深いため、虐待防止委員会と一体的に設置・運営しても差し支えない。

※いずれの委員会も法人単位での設置も可能である。



## III - 6 身体拘束等の適正化のための研修

---

### 【開催頻度】

- ・ 年1回以上、定期的に実施する（直近1年）。

### 【その他】

- ・ 新規採用時には必ず身体拘束等の適正化に関する研修を実施することが重要。
- ・ 虐待防止に関する研修において身体拘束等の適正化について取り扱う場合は、身体拘束等の適正化のための研修を実施しているものとみなして差し支えない。

厚生労働省の通知において、身体拘束等の適正化のための研修を年1回以上定期的で開催し、職員を新規採用したときに必ずその研修を実施することが重要とされている。  
虐待防止に関する研修において、身体拘束等の適正化について取り扱う場合は、身体拘束等の適正化のための研修を実施しているものとみなして差し支えない。

## III-7 座位保持装置等の使用について

▶座位保持装置等に付属するベルトやテーブルを使用することは以下の目的があり、身体拘束には該当しない。

- ①本人の意思に基づいて四肢が動きやすくなることや日常生活の向上等の効果がある
- ②障がい者の身体状況に合わせて変形や拘縮を防止
- ③体幹を安定させることで活動性を高めることが目的

座位保持装置等に付属するベルトやテーブルの使用については、以下の目的をもって利用をすることで、使用により体幹が安定し、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があると言える。

- ①本人の意思に基づいて四肢が動きやすくなることや日常生活の向上等の効果がある
- ②障がい者の身体状況に合わせて変形や拘縮を防止する
- ③体幹を安定させることで活動性を高めること目的とする

座位保持装置の他には、ヘッドギアが想定されている。

## III-7 座位保持装置等の使用について

---

安定した着座姿勢を保持するために身体を固定する行為を除き、ベルトやテーブルを使用した状態で漫然と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がある。

座位保持装置等を要する利用者への支援についても、次頁の取り組みをすることで、組織として支援の根拠を明確に意識することが重要。

ただし、前頁①～③の目的があったとしても、ベルトやテーブルを使用した状態で漫然と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がある。

そのため、座位保持装置等を要する利用者についても、次頁の取り組み（個別支援計画への明記等）をすることで、組織として支援の根拠を明確に意識することが重要である。

## III-7 座位保持装置等の使用について

- ▶ 医師や理学療法士・作業療法士等の専門職の意見を踏まえ、座位保持装置等を使用する目的・理由を明確にすること。
- ▶ 個別支援計画に座位保持装置等を使用する場面や目的を明確に記載すること。
- ▶ 利用者並びに家族の同意及び意見を定期的に確認すること（モニタリングの実施）。
- ▶ 長時間の同一姿勢による二次障害や褥瘡防止の取り組みにも留意すること。

具体的には、スライド記載のとおり4点があげられる。

- ・医師や理学療法士・作業療法士等の専門職の意見を踏まえ、座位保持装置等を使用する目的・理由を明確にすること。
- ・個別支援計画に座位保持装置等を使用する場面や目的を明確に記載すること。
- ・利用者並びに家族の同意及び意見を確認する等、モニタリングを実施すること。
- ・長時間の同一姿勢による二次障害や褥瘡防止の取り組みにも留意すること。

これらの取り組みは国で示す虐待防止マニュアルにも示されており、座位保持装置等であっても必要な手続きを踏むことが求められている。

## IV 青森市障がい者虐待防止センターについて

- ▶障がいのあるかたに対する虐待の防止、早期発見、虐待を受けた障がいのあるかたの保護などを目的として、「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」に基づき設置。
- ▶障がいのあるかたに対する虐待に関する通報等（通報、相談、届出）に24時間体制で対応。

青森市障がい者虐待防止センター  
(24時間対応)

☎ 0 1 7 - 7 2 2 - 3 2 6 0

28

本市では、障がいのあるかたに対する虐待の防止、早期発見、虐待を受けた障がいのあるかたの保護などを目的として、「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」に基づき青森市障がい者虐待防止センターを設置している。  
同センターは障がいのあるかたに対する虐待に関する通報等（通報、相談、届出）に対して、土日祝日にかかわらず、24時間体制で対応している。

## IV-1 通報等への対応状況

通報等受付件数			
分類	R2	R3	R4
養護者による虐待	13	17	18
障害者福祉施設従事者等による虐待	6	9	21
使用者による虐待	0	0	0
その他の者による虐待	0	1	0
合計	19	27	39

上記のうち、虐待と認められた件数			
分類	R2	R3	R4
養護者による虐待	4	5	1
障害者福祉施設従事者等による虐待	1	4	4
使用者による虐待	0	0	0
その他の者による虐待	0	0	0
合計	5	9	5

(R6.1月末時点)

通報等の受付件数は上の表のとおり。

令和4年度は障害者福祉施設従事者等による虐待に関する通報等が最も多く、次いで養護者による虐待となる。

通報等のうち、虐待と認められた件数は下の表のとおり。

令和4年度は、39件の通報等のうち、5件を虐待として認定した。

## IV-1 通報等への対応状況

虐待の種類		※累計が重複している場合はそれぞれに計上		
分類		R2	R3	R4
身体的虐待		3	5	2
性的虐待		0	1	1
心理的虐待		0	4	2
放棄・放置		0	0	0
経済的虐待		2	0	0

障がいの種別		※重複障がいの方はそれぞれに計上		
分類		R2	R3	R4
身体障がい		1	4	0
知的障がい		3	5	2
精神障がい		2	0	3
発達障がい		0	3	0
その他の心身機能の障がい		0	0	0

(R6.1月末時点)

虐待と認定したもののうち、虐待の種類は上の表のとおり。  
令和4年度は、身体的虐待が2件、性的虐待が1件、心理的虐待が2件となっている。

虐待と認定したもののうち、障がいの種別は下の表のとおり。  
重複障がいの方はそれぞれに計上しているため、虐待と認定した件数と一致しない。

## V 障害者福祉施設等における虐待防止の取組

### □ 障害者虐待防止法第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の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障害者虐待の防止等のための措置を講ずるものとする。

障害者虐待防止法第15条において、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」「苦情の処理の体制の整備」等により、障がい者虐待の防止等のための措置を講ずるものとされている。



## V-1 虐待防止の体制

従業者への研修実施

義務化

- ▶ 管理職を含めた職員全体を対象にした人権意識を高めるための研修
- ▶ 職員のメンタルヘルスのための研修
- ▶ 障害特性を理解し適切に支援ができるような知識と技術を獲得するための研修
- ▶ 事例検討
- ▶ 利用者や家族等を対象にした研修

- ・ 定期的な研修の実施（年1回以上）
- ・ 新規採用時研修の必須内容とすることが望ましい

32

従業者への研修実施は、令和4年度から義務化された。  
スライドに記載する内容は、研修内容の一例である。

## V-1 虐待防止の体制

虐待防止委員会の設置

義務化

- ▶ 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
- ▶ 虐待事案発生時の検証や再発防止策の検討等

設置者等は委員会での検討結果を従業員に周知徹底する必要がある

- ・ 少なくとも1年に1回は開催することが必要
- ・ 身体拘束等適正化委員会と一体的に設置・運営することも差し支えない

虐待防止委員会の設置についても、令和4年度から義務化された。  
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など。

## V-1 虐待防止の体制

虐待の防止等のための責任者の設置

義務化

倫理綱領・行動指針・掲示物等の周知徹底

- 倫理綱領・行動指針の制定
- 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

作成のみならず  
**周知**することも  
重要

虐待の防止等のための責任者の設置についても、令和4年度から義務化された。



## 新設：虐待防止措置未実施減算

### □実施について

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  
令和6年4月から施行。

### □減算の取扱い

障害者虐待防止措置を未実施の場合に、  
基本報酬の減算

▷▷▷**虐待防止措置未実施減算**（所定単位数の1%減算）

### 【参考】障害者虐待防止措置

- ①虐待防止委員会を定期的を開催し、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を実施  
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。

35

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、令和4年度から義務化された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対して、基本報酬を減算する。

### ○減算の取扱い

所定単位数の1%を減算する。

## V-2 事業所内での取組

### 日常的な支援場面等の把握

- 管理者による現場の把握
- 全ての虐待防止に向けた取組状況の把握

### 風通しの良い職場づくり

- 普段から上司・部下・他職種のコミュニケーションが取りやすい環境づくり
- 職員間での利用者に対する対応方針等を情報共有する

## V-2 事業所内での取組

### 虐待防止のための具体的な環境整備

- 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
- 苦情解決制度の活用
- 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
- ボランティアや実習生の受入れと地域との交流
- 成年後見制度や日常生活自立支援事業の利用

## V-3 通報に関する法的な規定

### 障害者虐待防止法第16条第1項

#### 通報義務

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。

### 同法同条第3項

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1項の規定による通報をすることを妨げるものと解釈してはならない。

### 同法同条第4項

#### 通報者保護

障害者福祉施設従事者等は、第1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。

38

障害者虐待防止法において、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には、通報義務が課せられている。

また、守秘義務に関する法律の規定は、この通報義務を妨げるものと解釈してはならないとも規定されている。

通報にあたり、不利益な取り扱いを懸念して通報が妨げられないよう、法律上に通報者保護の規定も盛り込まれている。

虐待を発見した職員が通報を躊躇してしまうことがないように、スライドに記載の内容については、職員への周知徹底に努め、虐待を正直に通報することが、虐待を受けた障がい者や家族のみならず、虐待をした職員、虐待に気づいた職員、管理者・設置者など、すべての関係する者を救うことにつながることを事業所内で共有いただきたい。

## V-4 虐待発生時の対応

### 1) 法の規定に基づき通報

### 2) 市町村等の事実確認への協力

- 障がい者、職員等が安心して話せるような聞き取り場所の提供
- 支援記録、個別支援計画、勤務表等の関係書類の提出

### 3) 虐待を受けた障がい者や家族への対応

- 虐待を受けた障がい者の安全確保を最優先
  - 利用者が安心して過ごせる環境を検討し、提供する
- 利用者やその家族等への誠意ある対応をし、信頼回復に努める

39

仮に、障害者福祉施設等に関する通報があった際、市町村等による事実確認のための調査を実施する。

調査は任意の調査となり、必要に応じて、利用者や職員に聞き取り調査を実施しているため、その聞き取りのための面談室等の提供をお願いしている。

また、支援記録や個別支援計画、勤務表等の関係書類についても確認をしている。

調査の実施や虐待の有無にかかわらず、利用者や家族がサービスの継続利用を希望している場合には、利用者が安心してサービスを利用することができるよう、ご配慮をお願いしたい。



## V - 4 虐待発生時の対応

### 4) 原因の分析と再発の防止

- 虐待が起きた原因を明らかにし、どのようにしたら防ぐことができたのかを客観的に分析する
- 今後の再発防止に向けた改善計画を具体化し、実行する

市町村等による調査終了後にはその結果について通知している。  
その結果を踏まえて、虐待が起きた原因を明らかにし、今後の再発防止に向けて改善計画を立てて、実行していただきたい。

## 施設・事業所等の従事者のみなさん 必ず一読してください！

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5年7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・発達障害者支援室

障がい者虐待の防止と対応  
に関するマニュアルです。

必ず一読し、障がい者虐待  
防止に関する高い意識を  
もって日々の業務に従事し  
てください。

通知・関連資料等（厚生労働省）  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi\\_kaigo/shougaisahukushi/gyakutaiboushi/tsuuchi.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaisahukushi/gyakutaiboushi/tsuuchi.html)

厚生労働省がホームページで公表している「障害者虐待の防止と対応の手引き」が、令和5年7月に更新されている。その内容について改めて一読していただき、虐待防止に関する意識を持って日々の業務に従事していただきたい。