

## 平成27年度虐待未然防止訪問研修

# 福祉施設等における権利擁護と虐待防止

### 【研修の内容】

1. 障害者の権利擁護に関わる施策等の動向
2. 障害者虐待防止法の概要
3. 福祉施設等で発生した虐待事例
4. 虐待が発生する要因（検証）
5. 虐待を防止する手立て（提案）

## I. 障害者の権利擁護に関わる施策等の動向

### 1. 権利擁護とは

障害者への差別や虐待については、長年「容認」されてきた歴史があります。生きる権利自体が剥奪されてきた時代もあります。

近年、世界的に障害者の人権に関する意識が高まり、2006（平成18）年、国連で障害者の「権利条約」が採択され、多くの国・地域が批准しました。日本においても、批准に向けて、各種の法整備が行われました。ようやく社会で、家庭で、そして施設で、障害者が普通に生きる権利が獲得されつつあります。

一方では、障害者に対する差別や偏見、虐待は、未だ根絶されてはいません。

権利擁護とは、「人が人として尊厳を持って生きていくこと」を支援することです。障害があるということは、言い換えれば「人としての尊厳が脅かされやすい状況にある」ということです。このことを認識した上で、事前にそれを防止する手立てを、意図的に企てていくことが必要となります。

私達、障害ある方々と向き合い、支援していくことを「仕事」として選んだ者には、障害のある方々の権利を尊重し続け、擁護し続けることを、「労働観」「職業観」の基本としていくことが求められます。

### 2. 近年の法令等の動向

平成18年	4月	障害者自立支援法施行	
	12月	国連の総会で「障害者の権利条約」採択	
19年	9月	同条約に日本署名	
20年	5月	同条約が発効	
21年	12月	障害者制度改革推進本部設置（当時：民主党政権）	
23年	6月	障害者虐待防止法	成立
	8月	障害者基本法	改正
24年	6月	障害者総合支援法	成立
	10月	障害者虐待防止法	施行
25年	4月	障害者総合支援法	施行
	6月	障害者差別解消法	成立
		障害者雇用促進法	改正
26年	1月	障害者の権利条約に批准（締結）	（2月19日効力発生）
*28年	4月	障害者差別解消法	施行（予定）

## Ⅱ. 障害者虐待防止法の概要

\*まず、虐待防止法が施行されるまでの経緯を確認します。

次に、虐待防止法の内容を再確認します。

### 1. 施行までの経緯

#### 1) 障害者への虐待事件の発覚

平成8年ごろより、企業や施設での虐待事案や事件が続発

⇒暴行・強姦・年金搾取・給料未払い・・・

#### 2) 他分野の虐待防止関連法

##### ①児童虐待の防止等に関する法律

(通称=児童虐待防止法 平成12年5月成立 同年11月施行)

##### ②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

(通称=DV防止法 平成13年4月成立 同年10月施行)

##### ③高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律

(通称=高齢者虐待防止法 平成17年11月成立 18年4月施行)

#### 3) 不連続きの障害者虐待防止法

平成16年12月 国会議員有志による議員立法を目指す勉強会が発足

→厚生労働省も後押し

平成17年 7月 民主党が中心となって法案を作成

→国会提出直前に「郵政民営化解散」により立ち消え

平成21年 7月 自民・公明が主導で法案作成(野党も協力)

→衆議院解散により廃案

#### 4) ようやく成立・施行

平成23年 6月 議員立法として国会提出(与野党合意)

→可決、成立!!

平成24年10月 成立から1年3か月の準備期間を経て施行

→検討開始されてからは約8年

## 2. 法律の概要(ポイント)

### 1) 正式名称

「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」(全46条)  
(平成23年法律第79号)

### 2) 法の目的(第1条)

障害者に対する虐待の防止、早期発見、虐待を受けた障害者に対する保護や自立の支援、養護者に対する支援などを行うことにより、障害者の権利利益の擁護に資すること。

### 3) 障害者虐待の定義(第2条)

#### ①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をいう。

⇒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、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

#### ②障害者虐待とは・・・(下記3者に限定)

##### ア) 養護者による障害者虐待

家族、親族、同居人等

##### イ) 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、障害福祉サービス事業等に係る業務に従事する者

##### ウ) 使用者による障害者虐待

障害者を雇用する事業主、職場の労働者

### 4) 虐待の内容(第2条)

#### ◇障害者福祉施設従業者の場合の内容(第2条第7項)

⇒下記の5つの類型を虐待としている。(資料1に具体的な例示があります)

#### ①身体的虐待

- ・身体に外傷が生じ、もしくは生じる恐れのある暴行を加えること
- ・正当な理由なく身体を拘束すること

#### ②性的虐待

- ・わいせつな行為をすること
- ・わいせつな行為をさせること

③心理的虐待

- ・著しい暴言・著しく拒絶的な対応をすること
- ・不当な差別的な言動
- ・その他著しい心理的外傷を与える言動を行うこと

④経済的虐待

- ・障害者の財産を不当に処分すること
- ・障害者から不当に財産上の利益を得ること

⑤放棄・放任（・放置・ネグレクト・・）

- ・衰弱させるような著しい減食
- ・長時間の放置
- ・他の利用者による①から③までと同様の行為の放置

5) 通報の義務（第7条・第16条・第21条）

- ・家庭・施設・職場で障害者の虐待を発見した者 → 市町村へ通報  
⇒すべての国民の「義務」である

◇障害者福祉施設の場合の条文（第16条第1項）

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見つけた者は、速やかに、これを市町村に通報しなければならない

6) 市町村・都道府県の責務

- ・通報を受けた場合＝調査・指導を実施する  
⇒立ち入り調査の拒否等は罰則有

### Ⅲ. 福祉施設等で発生した虐待事例

\*兵庫県障害福祉課の資料を参照し、身近で発生した「虐待と認定された」例を検証します。(資料2)

#### IV. 虐待が発生する要因(検証)

\*障害者施設で、虐待がなぜ発生するのか、過去の事例や報告、現状等を基に検証します。

##### 1. 虐待が発生させる背景

###### 1) 施設全体の問題

###### ①福祉施設に対する社会的関心の低さ

- ・社会からの甘い眼と独特の密室性・閉鎖性

⇒福祉=いい事、施設=いい場所、職員=いい人、という社会の先入観が施設の閉鎖性を助長している。

###### ②不十分な職員育成システム

- ・介護技術のみの職員教育

⇒権利擁護の理念や職員としての倫理等、職員としての基本姿勢を教育していない。

###### ③未熟な職員組織の構築

- ・誤った「優しさ」での組織作り

⇒注意しあえない、問題を指摘しあえない、相談できない職員集団となっている。

###### ④支援マニュアル等の不備

- ・特に通常でない言動が発生した際の支援の方法の不徹底

⇒職員それぞれの考えで、ばらばらの対応をしている。

###### 2) 職員個人の問題 (無意識のうちに・・・)

###### ①誤った障害者観

- ・利用者(本人・家族)に対し世話をしてやっているという意識

⇒利用者との間に上下関係を創りだしている。

###### ②逸脱した使命感

- ・障害者には指導・しつけこそ必要だという障害者施設職員独特の価値観

⇒職員の価値観を利用者に押し付けている。

###### ③後ろ向きなマナー感覚

- ・今までこうしてきたから、これでいいのだというマナー感覚

⇒利用者の意向を軽視している。

④未熟な感情コントロール

- ・人相手だから「喜怒哀楽」を表出してもよいのだという理屈  
⇒特に「怒」の感情が頻繁に現れている。

2. 支援と虐待の境目

\*支援か虐待かは、紙一重の場合があります。

1) 支援か虐待か

①身体的虐待

パニック状態を鎮めるために個室に入って対応する

⇔部屋に閉じ込め遮断する行為

②心理的虐待

本人にわかりやすい言葉で話しかける

⇔本人を子ども扱いする行為

③性的虐待

言葉のない利用者にスキンシップを図る

⇔本人の合意のない身体接触行為

④放棄・放任

能力のある利用者に対し「見守り」という支援を実施する

⇔支援の提供の放棄・放任行為

⑤経済的虐待

本人の将来のため年金を管理する

⇔本人の金銭使用を制限する行為

2) 新たな虐待

となると・・・

利用者に何もしない、関わらない、話しかけない、制限しない・・・ことが職員にとっても、利用者にとっても一番安全

⇔これも放棄・放任となっていく

◆施設（法人）の問題と、職員個々の問題がマイナス方向に作用した時に、「虐待」という事象が生み出されると言えます。

## V. 虐待を防止する手立て（提案）

\*虐待を防止（しない・させない）するために、どのようなことに取り組んでいけばいいのか、平成26年度に県知協が実施したアンケートの結果を加えながら考えていきます。

### 1. 虐待防止に関わる基本視点

- ①虐待は、いつでも、どこでも、だれでも起こす可能性があることを認識する。
- ②家族の意向と本人のニーズが異なる場合があることを認識する。
- ③（職員等が）虐待をしているという自覚の有無は問わない。
- ④（利用者等が）虐待を受けているという認識の有無は問わない。
- ⑤虐待者への制裁のみを目的としない。

### 2. 法人や施設がすべきこと

#### ①具体的な規程等の整備

虐待防止規程をはじめ、倫理綱領、行動規範を作成し、職員間に周知する。また、現状に即したチェックリストを作成し、日々の支援を振り返る機会をつくる。

#### ②虐待防止体制の整備

実効性のある虐待防止委員会を設置する等、管理者・職員・家族・利用者・地域が一緒になって組織全体として取り組んでいく体制を整備する。

#### ③関係機関との日常的な連携

家族、地域、行政機関等と日常的なつながり、情報交換を実施し、外部の目を入れておく。

#### ④信頼関係の構築

利用者や家族の悩みごとや相談ごとを聞き取ることができる仕組みと雰囲気を作り出す。組織内部においても、職員の悩みや行き詰まりを相談できる体制を作り出す。

#### ⑤実践的な研修・会議の実施

虐待に対する研修に加え、事例検討などを通じて支援のあり方を検証する場を設けていく。



### 3. 支援レベルですべきこと

◎個人と集団、能力と環境、挑戦と安全、夢と現実・・・

これらの相反するものが混在しているのが施設での生活

福祉現場では、これら矛盾を調整しながら支援を実施しているのが現状

⇒職員の日々の行動や行為を「支援」へと位置付けていく必要がある。

#### ①標準化された支援の確立

支援する際の考え方、手順、留意点等を明確にし、文章化し、職員間で共有する

→支援マニュアルの作成

#### ②計画的な支援の確立

利用者の個別対応や支援方法を、文章化し、職員間で共有する

→個別支援計画の作成・ケース会議の実施

#### ③同意に基づく支援の実施

マニュアルや個別支援計画等を利用者・家族に説明し同意を得る

→同意書の作成・個別懇談の実施

#### ④実施した支援の明確（明文）化

支援した内容を記録に残し、必要な場合は公開する

→支援記録・ケース記録の充実

#### ⑤支援の評価・見直しの実施

支援した内容について、ケース記録やケース会議等で評価し、成果や課題を明らかにする

→モニタリングの実施

### 4. 職員個々人がすべきこと（意識して努力していくこと）

#### ①障害者観の確立

障害があっても「人」として尊重していこうとする姿勢

#### ②職業観の確立

護るべきは利用している「人」とあるという意識

#### ③人間性の向上

冷静・温和・謙虚な「人」になっけいこうとする意識