

事例 5 : 行動障害が著しい入所者と居室の施錠

－施設従事者による身体的（行動制限）虐待事例－

入所施設で行動障害の人に適切な支援がなされなかった為に生じた事例です

E さんの場合

性別	男性
年齢	20 歳代
主障害	知的障害、自閉症
障害程度	障害支援区分 5

E さんは幼少の頃、比較のおとなしい性格で、両親は「育て難いなあ。」と思ったことはありませんでした。高等部卒業後は平日、生活介護事業所に通いながら、週末は行動援護を利用し外出を楽しむ生活を送っていました。ところが 20 歳頃から、両親に対して殴る蹴るといった行動がみられるようになり、両親は施設への入所を希望するようになりました。しかし、暴力を理由に受け入れてくれる施設がなかなか見つからず、施設に入所できたのは 20 代半ばになってからのことでした。入所後両親は、1 ヶ月に 1 回のペースで会いに行っていました。

施設で生活するようになってから 1 年が経過した頃、両親はたまたま施設の近くを通ったので、「迷惑かな・・・。」と思いながらも、寄ってみることにしました。「突然すみません・・・。」と声をかけると職員は驚いた様子で「どうされましたか？」と。「E の様子をひとめ見たくて。」と話すと、「突然は困ります。本人が混乱してしまいます。」と言われたので、「気づかれないようにちょっと見せてもらうだけでもいいので・・・。」とお願いすると、しづしづ E さんのいる部屋の前まで案内してくれました。E さんの部屋には鍵がかかっていて、自分では出られないようになっていました。あまりの衝撃に怒りを感じたものの、自分たちでは面倒がみられない現実に何も言えないままその場をあとにしました。後日、お世話になっている相談支援専門員さんのもとを訪れ、相談してみることにしました。

虐待認定までの流れ

両親から居室の施錠の話聞いた相談支援専門員は、すぐに市の虐待防止センターに通報しました。通報を受けた市は、法人全体の運営管理についての確認や指導の可能性もあることから、県の障害者虐待対応窓口に報告しました。次の週、市と県は合同で立ち入り調査を行うことになりました。

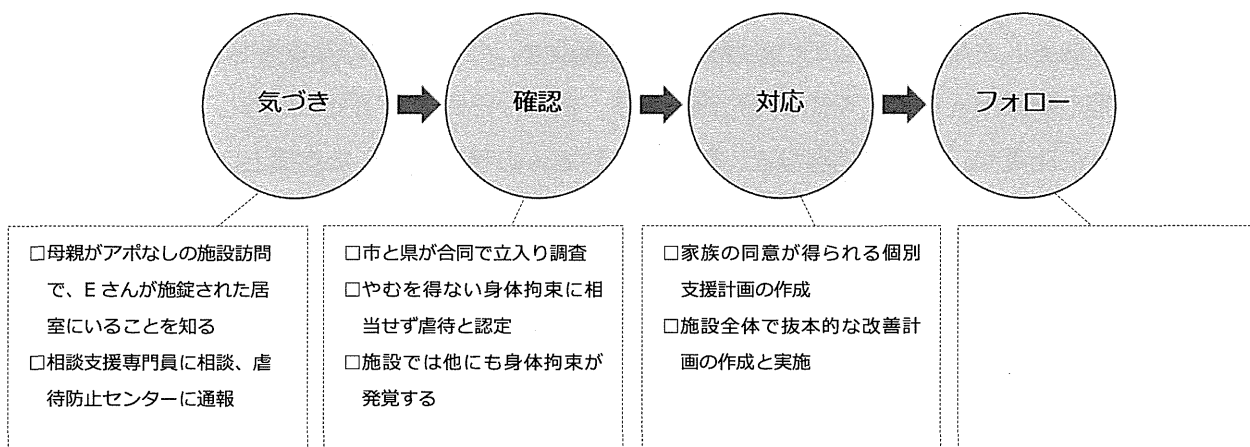
事実確認の結果、職員が少ない時間帯、例えば食事の準備の時間や就寝前の時間において、身体拘束の手順に則らず（家族や本人に説明も同意も得ず）に、部屋に鍵をかけて過ごしてもらっていたことがわかり、身体的虐待（身体拘束）と認定しました。

虐待認定後の対応

その結果、Eさん以外に4人の身体拘束が発覚し、県は障害者総合支援法に則った立ち入り検査を、同一法人が運営している全事業所を対象に実施しました（他の事業所では虐待の認定なし）。事業所は県から、家族の同意が得られる個別支援計画の見直しを行う他、施設全体としての再発防止のための改善計画の提出を求められました。

改善計画

なお、改善計画として、①やむを得ず身体拘束を行う場合のマニュアルの整備と職員への周知徹底、②家族会への謝罪と信頼回復、③外部有識者2名を加えた虐待防止検証委員会の設置と継続的開催、④管理者ならびにサービス管理責任者他3名程度次年度までに強度行動障害支援者養成研修を受講、⑤行動障害が顕著な利用者の個別支援計画の全面的見直し等、書面にまとめ県に報告しました。



- 他の利用者の安全を守るためであっても、本人の行動を制限する行為（身体拘束）は虐待に相当する。
- やむを得ない身体拘束を行う場合には厳格な手順を順守する必要がある。
- 強度行動障害等、専門的な支援方法を必要とする利用者への対応は、外部の有識者等からの助言や指導を積極的に活用することが有効である。

事例 6 : 新しい施設運営のきっかけになった出来事

－施設従事者による身体的虐待の事例－

事業所として速やかに通報を行い、事実確認・調査への協力を行いながら、積極的に事業内容の改善に取り組み、新しい施設運営に向けたより良い支援を行った事例です

F さんの場合

性別	男性
年齢	30 歳代前半
主障害	重度知的障害、自閉症、てんかん
障害程度	障害支援区分 5

重度知的障害がある F さんが入所している障害者支援施設は、40 年以上の歴史をもつ、その地域では福祉の中核を担う事業所としてよく知られた施設です。古くから障害者福祉に尽力してきた反面、以前から利用者への叱責や、強引な指導など、障害特性や本人の状態に即した支援というよりも一昔前のしつけ指導のような、経験則による対応が行われていました。

そんなある日の夜、20 代前半の支援員が、所属寮の上司に電話をかけていました。「実は Z さん（50 代職員）がお風呂で F さんを叩いているのを見てしまって。その時は Z さんに何も言えなかったんですけど…それで電話をしました。」翌日、上司から園長へ報告があり、その後園長から Z 職員への事実確認が行われました。その中で Z 職員は「入浴介助中に泡がついたままあがろうとしていたので、手を引っ張って浴室に戻した。シャワーで洗い流していたら急に振り返って叩いてきたので、叩き返した。『人を叩いてはいけない』ということ、自分が叩かれることで分かってもらおうと思って叩いた。…言葉で言ってもわからないので。」と、虐待の経緯（内容）を話しました。

Z 職員との面談を終えた園長は、被害を受けた F さんの状態を確認後、すぐに地元の障害者虐待防止センターに電話をかけ、今後の園内の対応を検討しはじめました。

虐待の認定

通報から数日の間、市と県担当課による調査（事実確認）が行われました。F さんの体に傷などもついていなかったため直接虐待の事実確認はできませんでしたが、虐待を行った職員が虐待の事実を自ら述べていること、虐待を見ていた職員の発言内容と矛盾がないことから、身体的虐待と認定されました。

認定後の対応

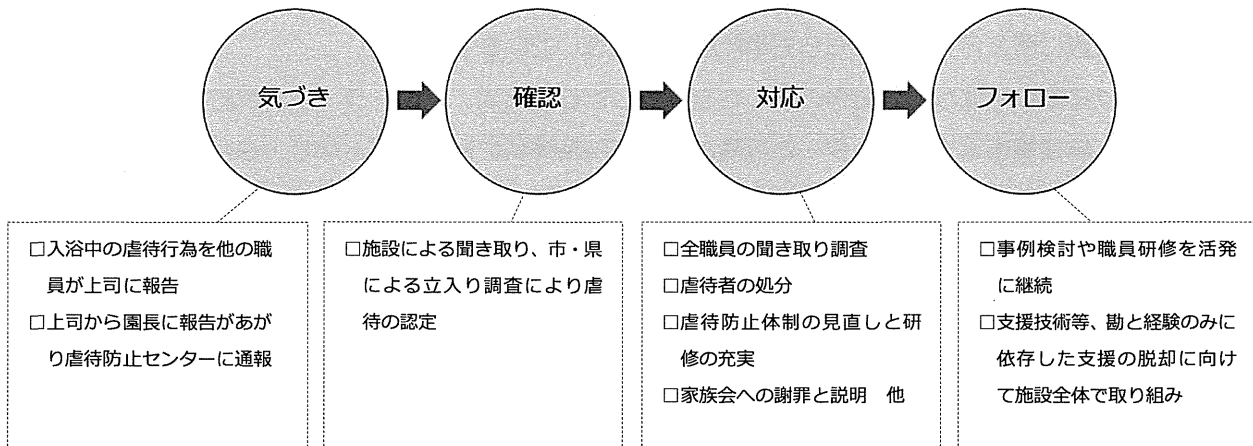
事業所と母体法人は今回の件を重く受け止め、事業所全職員への個別面談を行いました。管理職、サービス管理責任者、支援員、事務員、栄養士、調理師、看護師、警備員…事業所運営に関わっている約 60 名

への面談は、1ヶ月かけて行われました。その結果、新たに2職員の他に3職員による虐待（9件）が発覚しました（随時、障害者虐待防止センターに通報）。市と県による事実確認調査も並行して3回実施され、初めの通報から4ヶ月後、全ての事実確認を終えた段階で、県から文書指導が出されました。その間、事業所では虐待が起きた要因の分析、虐待防止・権利擁護研修の開催、家族会（保護者会）や法人内他事業所への説明会の開催を行っていました。また法人経営会議や理事会、監事監査などで今後の対応や再発防止についての検討も継続的に行われました。

それから1年半が経過。虐待防止委員会や困難事例への検討会・学習会などは今でも続いています。本人の状態に即した支援をチームで提供することで、行動障害が軽減し、職員間の意見交換も活発になり、事業所内の雰囲気も以前よりも明るくなってきました。事業所、法人全体で取り組んでいる改善計画は、少しずつ、着実に成果を現してきています。

虐待を行った者への対応

虐待を受けた利用者の保護を目的として、虐待が疑われる職員に対しては就業規則に則り出勤停止（自宅待機）が命じられました。その後の処分については法人懲罰委員会にて決定され、処分内容は文書と口頭で本人へ伝えられました。虐待を行ったある職員への処分は、同一法人内他事業所への出向（育成研修を目的とした出向）というものでした。



- 障害福祉施設従事者等の虐待が疑われる案件が発覚したら、本事例のように管理者から速やかに障害者虐待防止センター等へ通報することが基本である。
- 虐待者への処分についても就業規則や労働関連法令と照らし合せ、慎重に判断する必要がある。
- 市町村・都道府県による障害者総合支援法に基づく立ち入り調査への、虚偽の答弁や報告、物件提出は罰則規定の対象になる。虐待発生後の基本は「隠さない」「嘘をつかない」。
- 虐待事案をきっかけに、職場の支援のあり方を抜本的に見直し、良い施設づくりを目指すことも可能である。

事例 7 : 障害認定を受けて間もない発達障害者の事例

－ 就労継続支援 A 型事業所における経済的虐待 －

雇用契約と異なる労働条件で働いていることに気づき、経済的虐待（最低賃金法違反）と認められた事例です

G さんの場合

性別	男性
年齢	30 歳代後半
主障害	精神障害（発達障害）
障害程度	障害支援区分なし

G さんは、地方都市の高等学校を卒業後、地元の ICT 関係の専門学校に入学しましたが、半年後に退学しています。その後、数日間のアルバイトや派遣社員の経験が数回あるものの、24 歳頃まで、ほぼ引きこもり状態の生活を送っていました。両親の強い勧めもあり、介護福祉士を目指し再度専門学校に通い、26 歳で卒業しました。その後、2 力所の介護保険施設における勤務経験がありますが、職場の上司や同僚からの叱責に耐えられず、どちらも半年程度で退職しています。

職場環境における臨機応変な対人関係の難しさを自覚しはじめた頃、ハローワークの就労支援ナビゲーターの紹介で、発達障害者支援センターと近隣の総合病院精神科に通うこととなり、G さんは、30 歳の時にアスペルガー症候群の診断を受けました（半年後に精神障害者保健福祉手帳の申請を行う）。ハローワークの紹介で、4 月に事業開始する新設の会社が見つかり、応募し採用になりました。主な業務は水耕栽培やプリンターの管理等です。会社は、就労継続支援事業 A 型の指定を受けており、初年度は、シフトで週 5 日間、朝 9 時半から 4 時半まで休憩をはさみ 6 時間勤務、時給は 780 円（地域の最低賃金）でした。毎月、額面で 10 万円には届かない給与でしたが、面接時に「仕事を覚え、会社の戦力になることにより賃金は上がる。」と説明を受けていました。

仕事を始めて 1 年が経ちました。給与明細上の勤務時間は当初の雇用契約より常に短く、賃金も想定していた額よりかなり低く、月平均 5 万円少々の給与が続きました。G さんは、職場の上司に「仕事を覚えたら給料が上がると聞きましたが、いつ上がるのでしょうか？」と質問を何度か行っています。しかし決まって、「まだ十分仕事をこなしていない。」との答えでした。つい最近、日頃、ほとんど仕事をしない同僚が同じ賃金であることを知り、不審に思い、ハローワークの職業指導官のもとに相談に行き、最低賃金法違反等の経済的虐待であることが発覚しました。

事実確認の調査と指導

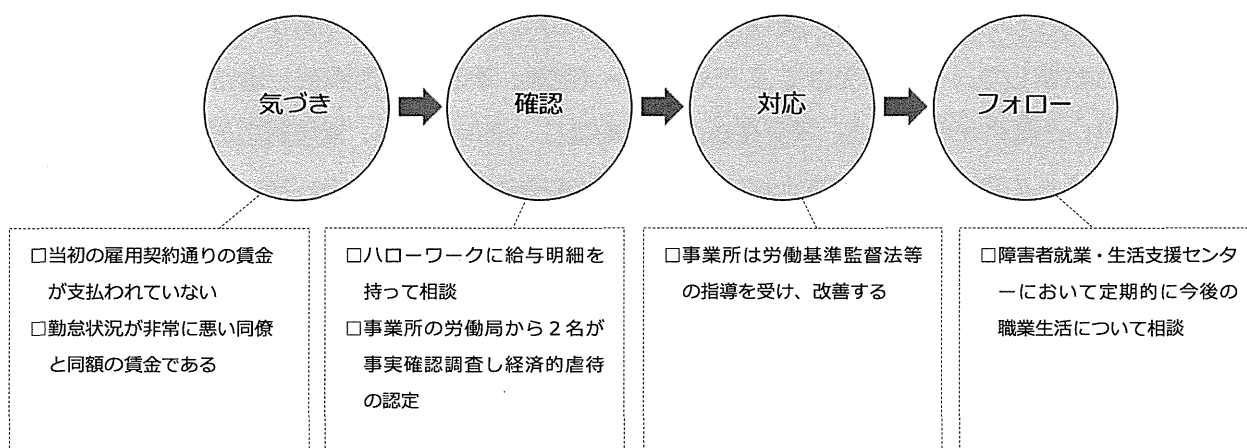
G さんがハローワークで相談を行った次の週に、ハローワークと労働基準監督署から 1 名ずつ職場を訪問し、事実確認の調査が行われました（G さんの勤務先は障害福祉サービス事業所でもあることからハロー

ワークから県の障害者虐待対応窓口へ同時に通報)。相談時にGさんからコピーを受け取った給与明細と、職場の出勤簿、賃金台帳、各種規定等との照らし合わせ、さらに当時の求人票や雇用契約内容も確認しました。結果として、昨年10月に改定された最低賃金が守られていない、勤怠時間の管理や有給休暇等に不十分な取り扱いがあることが明らかになり、労働基準関連法令に基づく指導が行われました。

事業所の管理者は、「精神に障害のある従業員が多数であり、病状の安定を目的に社員の自主性を重んじた、緩やかな勤怠管理を行っている」との反論があったものの、指導内容に関しては早急に改善を行った。

認定後のフォローアップ

Gさんは、ハローワークの職業指導官から、専門の相談先として障害者就業・生活支援センターを紹介されていました。労働基準関連法令の指導の後、Gさんの賃金は月1万円程度増えていました。しかし、このままでは、希望している一人暮らしができないこともあり、生活保障の様々な制度内容や転職の可能性も含め、障害者就業・生活支援センターで継続的な相談や支援を受けることになりました。



- 現在の就労系事業を利用している障害者の中には、労働環境における職業生活の継続が困難となっている若年期の精神障害者（含む発達障害者）が増えている。
- 訓練等給付事業である就労支援は、介護給付事業とは異なり、「訓練」により障害者自らの何らかの変化をもとめる環境であり、画一的な視点で虐待と判断することは避けなくてはならない。
- 障害者福祉事業等の経験が少ない職員のみで新たに事業を開始する就労支援事業も増えており、一定のリスクが存在することを地域全体で認識する必要がある。

オ	ピ	ニ	従事者虐待からの立ち直り
	オ	ン	

障害者虐待防止法が施行され1ヶ月が経過しようとした頃、男性従事者による利用者への身体的虐待が発生したとの報告が虐待防止委員会に届きました。

1. 虐待の発生から通報までの経緯

当医療福祉センターが、「障害者虐待」として通報した内容は次の通りです。

40歳代の男性職員が、50歳代の利用者の頭を数回叩き、その翌日には別の20歳代の利用者をベッドに押し倒し、抑えつけ本人に向かって暴言を吐いた、というものでした。いずれの利用者にも外傷はありませんでしたが、この行為を目撃した職員が「これは虐待ではないか」と思い、上司に相談し、上司は、センターに設置されていた虐待防止委員会に報告しました。男性職員が所属する部署の責任者による事実確認が行われました。それを受けてコアメンバー（院長、事務長、所属長、虐待対応スタッフ）が招集され、目撃した職員からの報告、事実確認の報告を基に、虐待の有無、緊急対応の検討がなされ、虐待の疑いがあるとして市障害者虐待防止センターに通報することを決定しました。その後、臨時虐待防止委員会が開催され、虐待の発生、通報にいたる経緯を説明するとともに、当面の対応について協議しました。

2. 虐待対応は組織で！

通報を受理した障害者虐待対応センターは、翌日に事実確認のため来園し、男性職員と、関係職員からの事情聴取、現場と、記録等の確認を行い、虐待として認定した上で、障害者権利擁護センターに「福祉施設従事者による虐待」として報告しました。後日、県、権利擁護センターは、事実確認のため施設を訪問し、施設と、障害者虐待防止センターの双方から事情聴取を行った上で、再度「虐待」として認定しました。

事実確認について当医療福祉センターでは、個別に事情聴取する部屋の確保、記録の提出など、組織として出来ることは積極的に協力しました。また、事実確認と併行して、利用者、保護者そして職員への今回の経緯の説明、経過報告を行い、さらに入所施設だけでなく、当医療福祉センターを利用されているすべての利用者とその保護者の方に対して、口頭、文書を持って謝罪と経緯の説明を行いました。入所利用者の保護者については、臨時保護者会を複数回開催し、できるだけ多くの保護者に謝罪と説明を行うことで、今回の経緯、当医療福祉センターの姿勢についてご理解をいただけるよう努めました。通所利用者の保護者には、送迎時に直接謝罪と説明を行いました。

3. 虐待防止に向けた取り組み

県からの指摘を受けたことを契機に、虐待0を目指した組織作りに着手することになり、そのことを県に提出する業務改善計画にも反映することにしました。

まず、今回の発見から通報に至る過程が速やかに行われたことを評価し、研修内容のさらなる充実を図ることにしました。その背景には、これまでの虐待防止・権利擁護研修の取り組みが有効であったことが考えられます。そこで、従来の虐待に関する知識を修得する研修だけではなく、職員が積極的に参加できる研修を企画しました。講義形式の研修を継続しつつ、判断に迷う身近な事例を用いたグループワークを通して、職員の虐待に対する感性、共通の視点を養うことを目的としました。事例としては、以前作成した「不適切な対応事例集」を活用し、そのことにより職種を超えた支援者としての目線で、共通の課題について取り組む姿勢を育むことが出来ました。さらに、繰り返し行ったことで、それまで受け身であった職員の表情が、主体的に参加しているという表情に変わり、それとともに発言も、他者批判的な内容から自己覚知的な発言へと変化していきました。その結果、一つの課題を多職種で話し合ったことで、職員間の会話の機会が生まれ、「風通しの良い職場」作りへの第一歩になったと感じています。これを機に、施設内研修の充実はもとより、対外的な研修への参加についても基準を見直し、これまでのリーダー的な人材の派遣に加え、虐待防止・権利擁護に意欲のある職員についても積極的に派遣しました。今後も一部の職員だけが考えるのではなく、組織全体で取り組むための布石として、今後も継続して派遣していきたいと考えます。

次に、第三者の目の導入があります。虐待の要因の一つとして「施設が持つ閉鎖性」が指摘されています。これまでも、実習生、ボランティアを積極的に受入れ、その言葉に耳を傾けてきましたが、それに加えて、第三者の目を意図的に取り入れる場面を増やすという発想から、第三者による施設内の巡回評価や虐待防止委員会への参加を通し、透明性を確保するとともに、職員が第三者の目を意識する場面を設定しました。巡回評価の回数は少ないですが、このような評価の蓄積が現場の支援に反映される日が来るものと確信しています。

さらに、虐待を起こさない支援を目指すことは、よりよい支援の提供に繋がるという考えに立ち、アセスメント様式、個別支援計画の様式、記載内容の検討を行いました。誰が担当しても適切なアセスメントが行える様式の検討、必須項目の見直しなど、日常の状態をより正確に把握するための「アセスメント表」を目標に、作業は現在も進行中です。

併せて、個別支援計画の見直しも行っています。単に目標、支援内容を書くだけのものから、身体拘束に該当することを含め、提供される支援の内容すべてが網羅されている共有データとして活用できるものへと改善を目指して作業を継続しています。これまでの、大枠での支援ではなく、細部に目を落とすことで見えてくる事柄を大切に、繊細な支援を追究していくことが、利用者が中心にいる、利用者から求められている支援の提供に繋がると考えます。

当医療福祉センターでは、虐待防止に向けて取り組んだことが、虐待の発見から速やかな通報に繋がったと考えています。また、研修を継続していることが、職員の虐待防止・権利擁護に対する共通した

視点を育てることに繋がってきていると信じています。

しかし、一方では、虐待防止に向けた取り組みに終わりが無いということも強く感じています。「もう、これくらいでいいだろう」と思った瞬間、次の虐待に繋がる小さな芽が顔を出しているのです。そのような状況に陥らないためにも、基本的な知識の確認を目的とした研修、身近な事例を通じた事例検討（グループワーク）、さらにはロールプレイなどを取り入れ、繰り返し実践していくことが重要だと考えます。

最後に、障害者への虐待を起こしてしまった施設としての責任を痛感しており、改善に向けた道を歩んでいます。組織として虐待防止・権利擁護について明確な方向性を示し、職員に周知することから始まり、権利擁護を考えられる人材の育成、互いに意見が言い合える支援体制の構築が、法人の役割であると考えます。さらに、「どうすれば虐待を起こさないか」「求められる支援とはなにか」について考え、実践していくこと、そういう職員が一人でも増えるよう、これからも虐待防止に向けた取り組みを行っていかうと思います。

障害者虐待防止法において使用者とは、障害者を雇用する事業主（法人の代表者、取締役、支配人など）または事業の経営担当者及び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もの（工場長、労務管理者、人事担当者など）と定められています。そして、養護者や障害者福祉施設従事者等と同様に、①身体的虐待、②性的虐待、③心理的虐待、④放棄・放置、⑤経済的虐待に該当する行為を行うことを「使用者による障害者虐待」と言います。

- 事業主には、派遣労働者による役務の提供を受ける事業主など政令で定める事業主を含み、国及び地方公共団体は含まれません。
- 使用者が直接に虐待をした場合だけでなく、他の労働者による身体的虐待、性的虐待、心理的虐待を放置している場合も「放棄・放置」に当たります（経済的虐待の放置は対象外です）。
- 「使用者による障害者虐待」は被虐待者の年齢に関わらず、18歳未満や65歳以上でも障害者虐待防止法が適用されます。

障害者虐待は、被虐待者の年齢や発生場所によって対象範囲が区分されるなど非常に複雑です。ここでは「使用者による障害者虐待」だけでなく、就労継続支援 A 型事業所、学校・保育所・医療機関における障害者虐待の実際と対応についても簡単に紹介します。

（1）「使用者による障害者虐待」の状況

厚生労働省が公表した平成 26 年度「使用者による障害者虐待の状況等」の結果によると、通報・届出のあった事業所は 985 事業所で通報・届出の対象となった障害者も 1,276 人でした。その内、虐待が認められた事業所は 299 事業所で 483 人が認定されています。通報ならびに認定件数は、前年度比 20%以上増えており、雇用の場においても障害者の権利利益の擁護を大切にするための対策が求められています。

表3 使用者による障害者虐待に対する労働局の指導等

労働局がとった措置	件数 (%)
① 労働基準関係法令に基づく指導等	249 (87.2%)
（うち最低賃金法関係）	380 (77.2%)
② 障害者雇用促進法に基づく助言・指導等	49 (10.0%)
③ 男女雇用機会均等法に基づく助言・指導等	8 (1.6%)
④ 個別労働紛争解決促進法に基づく助言・指導等	6 (1.2%)

* 厚生労働省（2015）平成 26 年度「使用者による障害者虐待の状況等」の結果より引用

虐待が認められた障害者のうち 362 人（75.0%）は知的障害であり、養護者や障害者福祉施設従事者

等と同様に、自ら権利を表明することが難しいと考えられる人が雇用の場においても被虐待の対象になりやすいようです。表3は、虐待認定後に労働局が行った指導等の内訳をまとめました。この表からは、大多数の虐待が、労働基準関係法令違反であることがわかります。さらに、最低賃金法違反が380件で、全体の77.2%を占めています。つまり、使用者による虐待は、全体の件数に占める割合として、経済的虐待（最低賃金法違反等）が圧倒的多数という特徴があります。また、「上司から顔を殴られる（身体的虐待）」「女性の障害者のお尻を男性の上司が触る（性的虐待）」等も散見され、さらに「正社員のくせにいつまで経っても仕事を覚えられない（心理的虐待）」と障害特性の配慮のない暴言も指導の対象となっています。

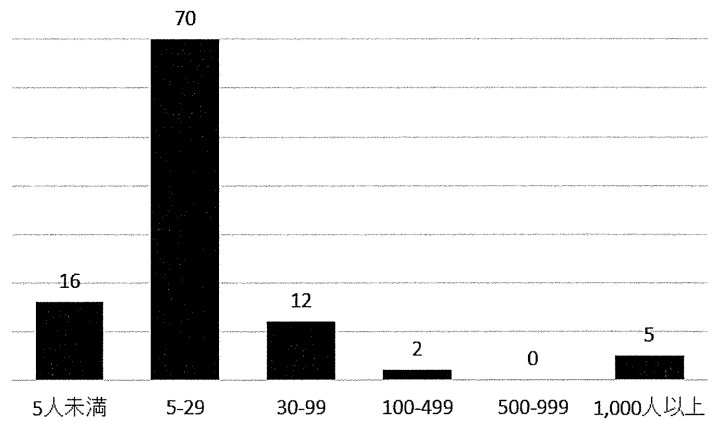


図9 事業所規模別の被虐待者数

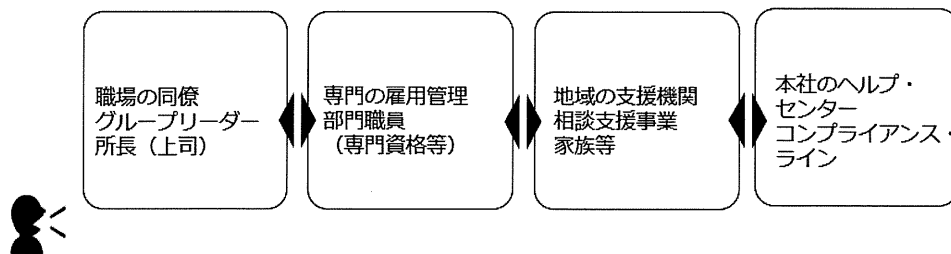
図9は、認定された使用者による被虐待者数を事業所規模別に集計したものです。この図からは、従業員数が5人～29人の事業所が圧倒的に多く、次いで5人未満、30人～99であり、小規模事業所で虐待が起きやすいことがわかります。また、500人以上の事業所で経済的虐待は発生していません。経済的虐待・小規模事業所が、使用者による障害者虐待の特徴になっています。ただし、これは法人単位の集計ではないことに注意する必要があります（大手企業が運営する従業員15人の小規模店舗は、図9では5人～29人の事業所としてカウントされています）。

（2）障害者虐待防止法における事業主の責務

障害者虐待防止法では、「障害者虐待の防止のための措置」と「不利益取扱いの禁止」が事業主の責務として定められています。

障害者虐待の防止のための措置では、事業所自らの社員への研修の実施、各種研修会への職員の派遣、苦情処理の窓口を開設するなど、障害者の権利利益を擁護する体制の整備を講じることが必要となります。また、不利益取扱いの禁止では、労働者が通報や届出をしたことを理由に、その労働者に対して解雇等の不利益な取り扱いが禁止されています。

しかし、障害者福祉施設従事者等と違い、都道府県で開催されている障害者虐待防止・権利擁護研修において、使用者を対象としたプログラムはほとんどありません（平成26年度は1県のみ実施）。また、労働局においても、使用者虐待をテーマにした研修会の開催はほとんど行われていません。しかし、虐待防止と銘打った研修ではなく、公的あるいは民間研修会社による「雇用の場における障害者差別禁止と合理的配慮」「ハラスメント防止研修」「コンプライアンス研修」等の受講により、障害者の権利利益の擁護に関する知識を得ている場合が多いようです。それゆえ、虐待防止の体制整備の方法も、障害者福祉施設等と異なる名称や方法を採用している企業があります。例えば、ある大手企業の障害者部門は、雇用している知的障害者や精神障害者の権利を擁護する相談等の体制として、次のページの図のような仕組みを構築しています。



障害のある人にとって、第1の相談相手は現在働いている現場の「同僚」「グループリーダー」「上司」です。通常の業務に関する悩みや不安は、原則この第1の相談で完了します。第2の相談相手は、職場の人事部門等で配置されている雇用管理（定着支援）の専門職員です。この会社では、産業カウンセラーや精神保健福祉士等の有資格者を配置していました。職場内の対人関係や日常生活の様々な悩みは、働いている現場よりも、専門職員に相談しやすいようです。第3の相談相手は、社外の就労支援機関が受け持ちます。原則、働いている障害者は、障害者就業・生活支援センター等の地域の相談支援機関に登録しており、定期訪問や電話等で予約をとって相談を行っています。そして第4の相談相手は、本社のコンプライアンス・ラインです。この会社では、ハラスメントや様々な社内トラブルについてのホットラインを外部の専門会社に委託しており、このコンプライアンス・ラインの電話番号が全社員の名刺の裏に記されていました。

障害者が働いている会社の規模や社風は様々であり、障害者の権利を擁護する体制づくりも様々です。上記の図のように、障害福祉施設等とは異なる、体制整備を行っている会社も存在しており、一括で体制整備を評価することはできません。

（3）就労継続支援 A 型事業所で虐待が発生した場合の対応

就労継続支援 A 型事業所での虐待に関する相談・通報で、当該事業所と利用者が雇用契約を結んでいる場合は、「障害者福祉施設従事者等による障害者虐待」と「使用者による障害者虐待」の両方に該当します（事例7が相当します）。都道府県を通じて都道府県労働局へ報告を行い、対応を求めるとともに、必要に応じて施設等に対する障害者総合支援法等の規定による権限行使等も実施することができます。

就労継続支援 A 型事業所が、障害者福祉施設従事者等による障害者虐待と使用者による障害者虐待の両方に該当するという事は、事業者にとって難しい判断を迫られる場面があります。例えば、働いている障害者が、重大なサービス違反を繰り返したため、就業規則上の懲戒処分として「解雇」相当と判断した場合でも、自立支援給付の利用契約上の解約に当たらない場合も考えられます。慎重な判断と、管轄する行政担当者と丁寧な意見交換が求められます。

（4）学校・保育所・医療機関で虐待が発生した場合の対応

障害者虐待防止法では障害者福祉施設従事者等において、障害者総合支援法に規定する「障害者福祉施設」または「障害福祉サービス事業等」に係る業務に従事する人が該当しますが、その中に学校（幼稚園、小中高大学、専門学校など）、保育所、医療機関（病院、診療所）は含まれません。

しかし、障害者虐待防止法において学校、保育所等の長は、関係者に対する障害および障害者に関する理解を深めるための研修の実施や普及啓発、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に対処するための措置を講ずることが責務として定められています。

学校や保育所、医療機関における虐待に関わる通報があった場合には、学校教育法や児童福祉法、精神保健福祉法等、各々に対応した法令により権限が行使されることとなります。

(5) 障害者虐待の発生場所における虐待防止法制を法別・年齢別に整理

18歳未満の障害児に対する養護者虐待は、総則など全般的な規定や養護者の支援については障害者虐待防止法に規定されていますが、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ます。

高齢者関係施設等の利用者に対する虐待については、65歳未満の障害者に対するものも含めて高齢者虐待防止法が適用され、児童福祉施設の入所者に対する虐待については、18歳以上の障害者に対するものも含めて児童福祉法が適用されます。

使用者による障害者虐待については、年齢に関わらず（18歳未満や65歳以上でも）障害者虐待防止法が適用されます。

このように、障害者虐待における虐待防止法制の対象範囲は、被虐待者の年齢、障害者虐待の発生場所、関連法が区分されているため、整理して把握しておく必要があります。参考に、厚生労働省が平成24年に「市町村・都道府県における障害者虐待の防止と対応」で示した「障害者虐待における虐待防止法制の対象範囲」の一覧表（表4）を添付しましたので、活用してください。

表4 障害者虐待における虐待防止法制の対象範囲

所在地 年齢	在宅 (養護者・保護者)	福祉施設					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 (注1)			障害児相談支援事業所
18歳未満	児童虐待防止法 ・被虐待者支援 (都道府県) (※)	障害者虐待防止法 ・適切な権限行使 (都道府県・市町村)	障害者虐待防止法 ・適切な権限行使 (都道府県・市町村)	—	障害者虐待防止法 (省令) ・適切な権限行使 (都道府県・市町村)	改正児童福祉法 ・適切な権限行使 (都道府県)	障害者虐待防止法 (省令) ・適切な権限行使 (都道府県・市町村)	障害者虐待防止法 ・適切な権限行使 (都道府県労働局)	障害者虐待防止法 ・間接的防止措置 (施設長)
18歳以上 65歳未満	障害者虐待防止法 ・被虐待者支援 (市町村)			—	(20歳まで) (注2)	【20歳まで】	—		
65歳以上	障害者虐待防止法 高齢者虐待防止法 ・被虐待者支援 (市町村)			高齢者虐待防止法 ・適切な権限行使 (都道府県・市町村)	—	—	—		

(※) 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。

(注1) 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

(注2) 放課後等デイサービスのみ

*厚生労働省(2012)「市町村・都道府県における障害者虐待の防止と対応」より引用

このように障害者虐待は、被虐待者の年齢や場所が限定されることがなく発生していることが分かって頂けたかと思えます。そのため、障害者虐待防止法だけでなく関係法規も含めて整理し、対象範囲等を確認しておくことが大切です。今回紹介する2つの事例(「店長と同僚による心理的・経済的虐待」「特別支援学校の教員による心理的・身体的虐待」)を参考に、そのポイントを整理してみたいと思います。

事例 8 : 職場定着支援と権利擁護支援

－使用者による心理的・経済的虐待－

外食チェーン店で働く H さんに対し、店長や同僚が暴言を吐いたり、飲食代を払わせたりしていた事例です

H さんの場合

性別	男性
年齢	20 歳代後半
主障害	精神障害（発達障害）
障害程度	障害支援区分なし

高校生の頃、H さんは不登校となり、医療機関で発達障害と診断を受けました。その後、週 2 回登校する通信制の高校に転校しました。天真爛漫で人懐っこい性格でしたが、興奮すると、時と場所問わず、大きな声を出し、自分の興味のある話を延々と続けてしまい、周囲を困らせていました。高校卒業後は学校の先生や医師のすすめから、就労移行支援事業所を利用して、一般就労に向けて取り組むことになりました。就労移行支援事業所ではいくつかの職場体験をしました。H さんは料理が好きなこと、外食チェーン店での職場体験を気に入ったことから、障害者就業・生活支援センターと協力して、外食チェーン店で就職が決まりました。H さんは自分の気に入った仕事に就けるといことで、とても張り切っていました。

しかし、3 年ほど経過すると、店長や同僚の異動や退職により、職場の雰囲気が一変しました。また当初は頻繁に巡回訪問として職場に訪れていた障害者就業・生活支援センターの訪問回数も少なくなっていました。たまたま訪問した障害者就業・生活支援センターの職員は、店長、同僚の言葉遣いの荒さが気に入り、定期訪問をして、言葉遣いについて指摘しました。

同時に H さんがお店を休みがちになったので、その理由を聞くと、お店で店長、同僚の 3 名から日常的に暴言を言われていることが分かりました。

虐待の発覚

訪問日、退社時間を待って、駅前の喫茶店で障害者就業・生活支援センターの職員が H さんから話を聞いたところ、店で店長・同僚の 3 名から「死ね」「ぶた」「殺す」「息すんな」と日常的に暴言を言われていることが分かりました。また、給料日には店長、同僚とご飯を一緒に食べに行き、H さんがお金を払わされていることも分かりました。H さんはこのことを相談すると、「家族がひどい目にあう」と脅されていたため、誰にも相談できなかったと話していました。

虐待防止センターへの通報

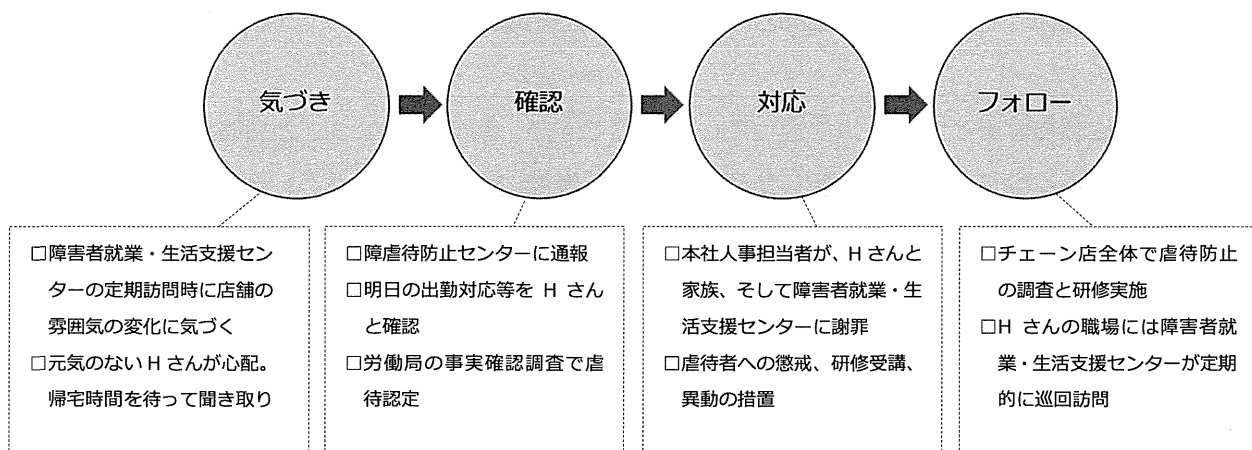
障害者就業・生活支援センターの職員はすぐに、市の障害者虐待防止センターに通報しました。また、次の日、Hさんは障害者就業・生活支援センターの職員と打合せた通り、出勤しないことに決めました（障害者就業・生活支援センターは本社の人事担当者に趣旨を説明し欠席することを伝える）。通報を受けた障害者虐待防止センターは都道府県権利擁護センターと連携するとともに、労働局に連絡しました。通報後、2日が経ち、最寄りのハローワークより連絡があり、Hさんと障害者就業・生活支援センターの職員も聞き取り調査を受けました。そして、明日、外食チェーン店と本社に対して事実確認に向かうことが伝えられました。

本社からの謝罪と再発防止の取り組み

次の日、外食チェーン店の本社からHさん本人と家族に対し、虐待を全面的に認めるとともに、謝罪の連絡がありました。同時に、障害者就業・生活支援センターにも、本社から謝罪と虐待を全面的に認める連絡がありました。本社では、虐待に関わった3名全員に対し、懲戒処分、研修の受講義務、異動という対応をとったとのこと。また、再発防止についての取り組みについて、障害者就業・生活支援センターの職員に相談がありました。

その後、全国にある支店に対し、虐待の有無に関する調査を行いました。また、それぞれの支店の圏域の障害者就業・生活支援センターにも情報収集しました。今後、全従業員を対象にした研修を企画しています。

Hさんは、採用当初と同じように、張り切って職場に通っています。



- 自らが「虐待を受けている」と認識できなかつたり、認識したとしても相談に至ることができず、本人には体調の変化や気分の変化という形で現れることがある。
- この事例のように、職場の定着支援において職場環境の小さな変化をキャッチすることで虐待を発見することがある。
- 使用者による障害者虐待についても、疑わしいと感じた段階で、通報を行うことが大切である。また、当面どのように過ごすかを、本人が理解・納得できるように丁寧に話し合っておくことを忘れてはいけない。

事例 9 : 特別支援学校における障害のある児童への虐待

－教員による心理的・身体的虐待の事例－

特別支援学校で起きた虐待に対して、障害者虐待防止の仕組みを活用し、福祉行政と教育行政が協力して解決にあたった事例です

I さんの場合

性別	男性
年齢	特別支援学校中学部
主障害	知的障害、自閉症
障害程度	障害支援区分なし

市立中学校特別支援学級に通う I 君は、中程度の知的障害のある自閉症の男の子です。朗らかでおしゃべりな性格で、いつも家や教室では I 君の元気な声が響いています。自閉症の障害特性ゆえに、ときには場にそぐわない話を続けてしまうことがあります。また、よくしゃべるために気づかれなことがあるのですが、日々の生活の中ではわからないことが実はたくさんあります。ときにはそうした振る舞いについて叱られることもありますが、幸いにも理解者に恵まれ、これまですくすくと育ってきました。

元気に学校や放課後等デイサービスに通っていた I 君ですが、新年度になってから腹痛を訴えて学校を休むことが多くなりました。心配した両親が「何か嫌なことがあったの？」と尋ねたところ、「担任の先生がすごく怒る。」「怒られて叩かれた。」といった話が本人の口から出てきました。ビックリした両親はすぐに学校に電話をして、事実確認をお願いしました。数日後、学校から「担任の先生はとても熱心な先生ですの、そういった事実はないと思いますよ。」との返答がありましたが、それからも I 君は学校へは行こうとしませんでした。

悩んだ両親は、放課後等デイサービス事業所に相談しました。話を聞いた事業所の職員は市の担当課に相談しました。

対応方針の決定

相談を受けた市の担当課は、今後の対応について県へ相談しました。市と県とで協議した結果、基本的には県の教育委員会が対応すべきことであること、県・市の教育委員会による状況確認（事実確認）等が行われた後、今後の対応について報告がありました。

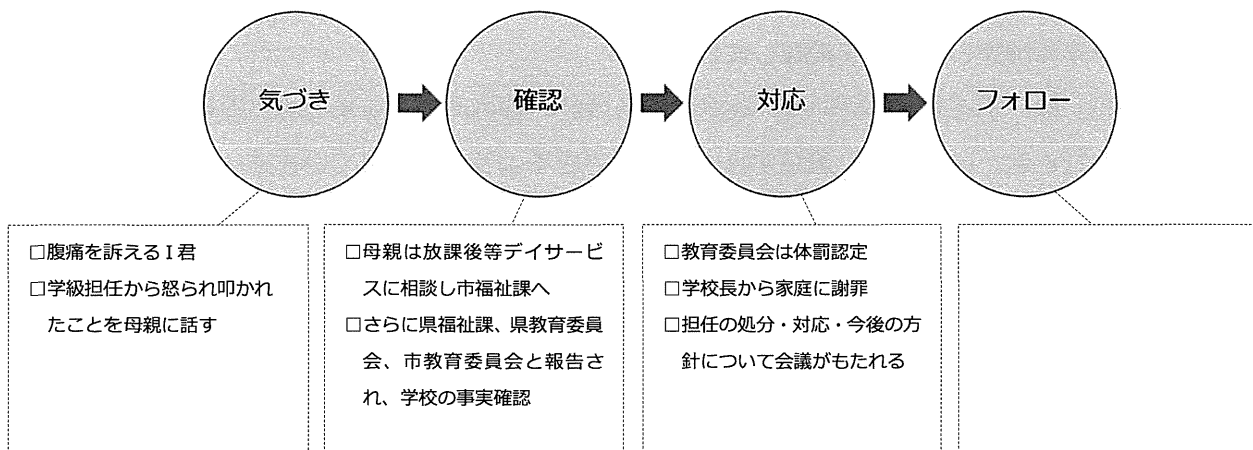
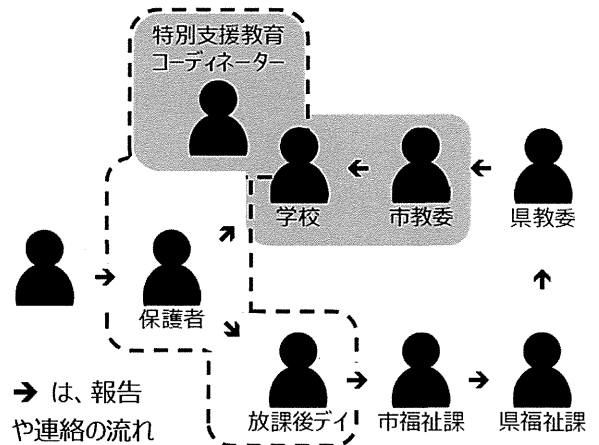
教育行政と福祉行政の対応

事案の経過を聞いた県の教育委員会は、市の教育委員会へ学校への状況確認と必要に応じて注意、指導等

を行うことを伝えました。

1週間後、市の教育委員会と学校長、学校内の特別支援教育コーディネーターの3者で今回の事案についての協議が行われました。その中で学校長から「クラスの生徒にも聞き取りをしたところ、I君が叩かれているのを見ていた生徒がいました。そのことを担任教員に伝え、I君を叩いたことを話しました。こちらの監督不足ですが、今年の春から何回かそうした体罰に該当する行為があったようです。」との発言がありました。学校、県・市の教育委員会はこれを「体罰」と判断し、教育方法等について担任教員に個別に注意と処分を行い、体罰防止の取り組みに基づいて校内研修会を行うなど、改善のための措置を行うこととなりました。

なおI君の学校生活について、保護者と中学校特別支援教育コーディネーター、I君が元気に通っている放課後等デイサービスの職員を交えた話し合いが行われ、家庭、事業所の情報を活かしながら、学校での配慮も検討されています。



- あらゆる場面で障害者への虐待は禁止されている（障害者虐待防止法第3条）。
- 学校長には、教員研修の実施や体制整備等、障害者虐待を防止するための必要な措置を取ることが義務付けられている（障害者虐待防止法第29条）。
- 虐待防止法に基づく仕組みをうまく使うことで、学校等の障害福祉以外の現場についても支援のきっかけを作ることができる場合がある。
- 虐待の域を超えるような事案については速やかに警察へ通報し、被虐待者の保護・安全確保を最優先する。

コ			<h2 style="margin: 0;">虐待の通報先や関連情報の広報に係る取り組み</h2>
	ラ		
		ム	

愛知県蒲郡市は本州のほぼ中央に位置し、東に渥美半島、西に知多半島に囲まれた風光明媚な観光地です。大正から昭和にかけては、川端康成、志賀直哉、三島由紀夫、菊池寛らの文豪に親しまれ、蒲郡を描写した作品が多く残されています。現在、人口は8万人。うち高齢人口は22,000人を超え、高齢化率は27.7%と、都市部でありながら高く推移しています。また、障害に係る手帳取得者は42,000人で人口の5.1%となっています。

蒲郡市では、平成24年10月に施行を控えた「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」）の円滑な運用を目して、同年4月に「蒲郡市障がい者虐待防止センター」が設置されました。それを機に市民向けに発行されている「広報がまごおり」に、年1回「特集記事」を、毎月「市民相談」または「お知らせ」のページに「虐待の通報先」を掲載しています。

「特集記事」は障害者虐待防止法の制定意義や虐待の種類、通報・相談先の電話番号などの記事のほか、平成27年12月号には、平成28年4月に施行を控えた障害者差別解消法（合理的配慮）の内容についてもわかりやすく解説した記事を掲載しました。

「虐待の通報先」は、子ども、障がい者、高齢者の各分野の虐待通報先をまとめて掲載し、「虐待かも知れない」と思ったとき、いずれかに連絡すれば対応ができるよう配慮されています。

「広報がまごおり」は、毎月25日にA4版30ページ程度（ページ数は発行月により前後あり）で29,200部が発行され、自治会を經由して市内の約29,000世帯へ配布し、残りを市役所や鉄道駅、コンビニなどに置かれ、気軽に手にとって読むことができるよう配慮されています。平成26年10月から（株）ホープが作成したスマートフォンアプリ「i 広報紙」（i O S 版・Android 版）にも配信されており、同アプリがあれば全国どこでもご覧いただけます。（（株）ホープ ホームページ <http://ikouhoushi.jp/>）



コ			島根県版マニュアルの紹介
	ウ		
		ム	

障害者虐待防止法施行を受け、島根県知的障害者福祉協会では、本来「安心、安全」、「保護し、育成すべき専門機関」である福祉施設、事業所において、日々支援に携わる従事者の「気づき」や「ふりかえり」の参考となることを目指し、読本的なマニュアルを作成しました。

■ マニュアル作成の目的と構成

第1章、第2章では、厚生労働省が作成した「障害者福祉施設、事業所における障害者虐待の防止と対応の手引き」を参考に、法律の条文を中心に、障害者虐待防止法の目的、障害者虐待の定義等の認識を共有しました。

第3章では、日々の支援の中で起こる可能性があること、見過ごしがちなこと、特に現場で判断に困ることを事例として、障害者虐待について具体的に考えることを目的に作成しました。事例については、協会会員施設から提出された実際の現場において遭遇した事象を参考に使用しました。

さらに、虐待の類型ごとの様々な場面での事例には、「場面」「職員の言動」「利用者の気持ち」「解説」にイラスト（県内在住の高校生の協力）を交えて出来るだけ分かりやすい表現に努めました。

第4章では、虐待を予防するために必要とされる視点を踏まえ、研修会、体制の整備、各事業所で行う虐待防止への取り組みを具体的に提示しました。

第5章では、虐待が起こってしまった場合の対応について、特に通報の重要性、組織としての対応を提示しています。さらに、実際に起こった虐待対応を基に作成したフローチャートを添付することで、虐待発生からの流れをより明確にすることが出来たと思います。

■ マニュアルへの反応と活用

マニュアルを見た職員からは当初、「こんなことまで虐待と言われたら、何もできなくなる」「何でもかんでも虐待と決めつけられて、職員の人権はどうなるのか」「事例毎の虐待の定義に対して厳しすぎる」など、自分たちが行う支援に対する不安、虐待定義への不満を訴える声も聞かれました。また、編集委員会では「虐待防止マニュアル」とされていたタイトルも「虐待防止活動マニュアル」と変更されるなど、「虐待」ということばに対する過剰な反応が見られました。

しかし、このマニュアルが、各施設において、虐待防止や虐待、対応の基本的な研修に活用され、当初の目的であった「障害者虐待防止法は罰則を目的とした法律ではないこと」「虐待防止を追究することは、よりよい支援の提供に繋がること」といった理解を得ることが出来たと感じています。そして、虐待を起こさない支援に向けての第一歩を踏み出すことが出来たと考えています。