

# 障害者虐待防止法の概要

---

日本者社会事業大学 専門職大学院  
准教授 曾根直樹

# 獲得目標

法の概要と虐待の内容、虐待防止の観点を理解する。

## 内容

- 1 法の成立
- 2 法の意義
- 3 法の概要
- 4 虐待防止の観点から～虐待の要因と小さな出来事

# 障害者虐待防止法（以下「法」）の成立

- 児童・高齢者に続く、障害特性を踏まえた虐待防止法
- 2011年6月17日成立
- 2012年10月1日施行

# 法の意義

- 虐待「防止」のための法律
- 「家庭」「施設」「職場」での虐待に通報義務
- 養護者支援
- 「学校」「保育所等」「医療機関」での虐待防止措置

## 法の目的（趣旨）

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大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対する施策を促進し、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」の定義

- 「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」
- 障害者手帳を取得していない場合も含まれる
- 18歳未満の者も含まれる（養護者虐待の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）

# 「障害者虐待」の定義

- 家庭＝養護者による障害者虐待
- 施設＝障害者福祉施設従事者等による障害者虐待
- 職場＝使用者（雇用主等）による障害者虐待

# 障害者虐待の種類

- ① 身体的虐待
- ② 性的虐待
- ③ 心理的虐待
- ④ ネグレクト(放棄・放置)
- ⑤ 経済的虐待



# 養護者による虐待

- 一 養護者がその養護する障害者について行う次に掲げる行為
  - イ 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
  - ロ 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
  - ハ 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
  - ニ 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、養護者以外の同居人によるイからハまでに掲げる行為と同様の行為の放置等養護を著しく怠ること
  - ホ 養護者又は障害者の親族が当該障害者の財産を不当に処分することその他当該障害者から不当に財産上の利益を得ること

# 障害者施設従事者等による虐待

- 一 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
- 二 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
- 三 障害者に対する著しい暴言、著しく拒絶的な対応又は不当な差別的言動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
- 四 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、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する他の障害者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他の障害者による前三号に掲げる行為と同様の行為の放置その他の障害者を養護すべき職務上の義務を怠ること
- 五 障害者の財産を不当に処分することその他障害者から不当に財産上の利益を得ること

# 使用者による虐待

- 一 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
- 二 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
- 三 障害者に対する著しい暴言、著しく拒絶的な対応又は不当な差別的言動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
- 四 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、当該事業所に使用される他の労働者による前三号に掲げる行為と同様の行為の放置その他これらに準ずる行為を行うこと
- 五 障害者の財産を不当に処分することその他障害者から不当に財産上の利益を得ること

# 身体拘束の例

- ① 車いすやベッドなどに縛り付ける
- ② 手指の機能を制限するためにミトン型の手袋を付ける
- ③ 行動を制限するために介護衣(つなぎ服)を着せる
- ④ 支援者が自分の身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

# 身体拘束は原則許されない

「正当な理由」

- ① 切迫性
- ② 非代替性
- ③ 一時性

のすべての要件をみたす場合で

やむを得ず身体拘束等を行う場合には、その**様態及び時間**、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**その他必要な事項を**記録しなければならない**

→ 原則は違法であるという認識が重要

# 早期発見義務

障害者福祉施設、学校、医療機関、保健所その他障害者の福祉に業務上関係のある団体並びに障害者福祉施設従事者等、学校の教職員、医師、歯科医師、保健師、弁護士その他障害者の福祉に職務上関係のある者及び使用者は、障害者虐待を発見しやすい立場にあることを自覚し、障害者虐待の早期発見に努めなければならない。

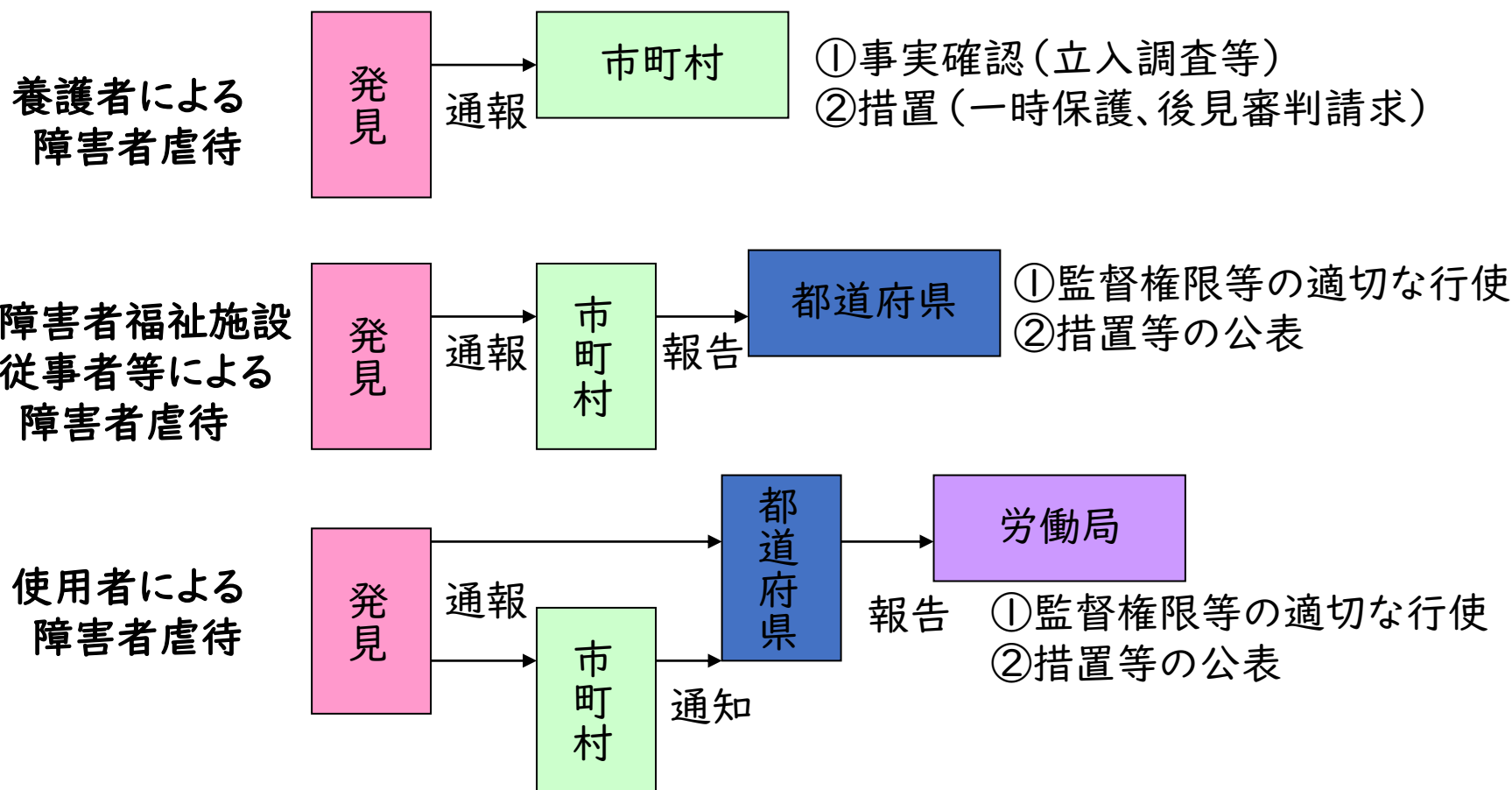
# 通報義務

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。

※ 障害者福祉施設従事者等は、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。

# 通報の窓口と流れ

窓口は「市町村障害者虐待防止センター」「都道府県障害者権利擁護センター」





# 障害者虐待以外の通報・届出への対応等

「何人も障害者を虐待してはならない」

→養護者・施設従事者等・使用者以外の者から行われた障害者に対する虐待を発見した人から、任意の虐待通報が行われる場合が考えられる

→通報・届出の内容を聞き取り、学校、保育所等、医療機関、公共交通機関等で起きた虐待事案に対応すべき機関に連絡し、確実に引き継ぐことや、必要に応じて市町村や都道府県が対応することが求められる

→このような通報に備えて、市町村や都道府県では、それらを所管する市町村、都道府県、警察の担当部署等を事前に確認し、実際に通報があった場合の対応や連絡、引き継ぎ方法を確立しておく必要がある

# 学校、保育所等、医療機関の長における障害者に対する虐待の防止措置義務

関係者に対する障害及び障害者に関する理解を深めるための**研修の実施**及び**普及啓発**、障害者に対する虐待に関する**相談に係る体制の整備**、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を防止するため必要な措置を講ずるものとされている（法第29条～第31条）

→担当部署等との間で当該規定を確認するとともに、学校等における当該措置の実施状況の確認を要請するなど、実効的な解決に向けた支援が望まれる

# 学校、保育所等、医療機関における障害者に対する虐待の対応機関

## ① 学校における障害者への虐待

市町村、都道府県の教育委員会、教育センターなど

## ② 保育所等における障害者への虐待

市町村、都道府県の保育課、子育て支援課など

## ③ 医療機関における障害者への虐待

都道府県の医務課、医療課など

# 窓口間連携、専門職の活用

苦情相談や事故報告という形を含め、他の窓口や関係機関等に相談が入る可能性もある。

→行政機関内及び関係機関の相談等窓口間で連携体制や情報共有の仕組みを整備しておくことが必要

市町村や委託を受けた市町村障害者虐待対応協力者は、専門的知識や経験を有し、かつ事務に専門的に従事する職員を確保するよう努めなければならない(第34条)

→専門職の配置、専門職の活用について他の自治体との連携体制を整備するなどの取組みが望まれる

# 虐待行為に対する刑事罰

- ① 身体的虐待：殺人罪、傷害罪、暴行罪、逮捕監禁罪
  - ② 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
  - ③ 心理的虐待：脅迫罪、強要罪、名誉毀損罪、侮辱罪
  - ④ ネグレクト：保護責任者遺棄罪
  - ⑤ 経済的虐待：窃盗罪、詐欺罪、恐喝罪、横領罪
- ※ ただし、親族相盗例に注意。

必要に応じ、被害者による被害の届出の支援や行政として告発を行うことが求められる。

日頃からの警察との連携も重要。

# 最近の報道事例

2020年6月

- 障害者支援施設に通う中学2年の男子の頬を平手で殴るなどの疑いで逮捕（その後有罪判決）〔茨城県〕

2020年9月

- 放課後等デイサービスで14歳の女子を叩く、蹴るなどの疑いで施設長らを逮捕〔兵庫県〕

2020年10月

- 障害者支援施設で男性を蹴る、顔を床に打ち付ける、複数の利用者に暴行を行うなどの疑いで逮捕〔兵庫県〕

2020年10月

- 知的障害児向けの学童施設で小学生女児に繰り返し性的暴行を加え、スマホで撮影した疑いで逮捕〔東京都〕

# 身体的虐待の例

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。

- 本人に向けて物を壊したり、投げつけたりする。
- 本人に向けて刃物を近づけたり、振り回したりする。

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、代替方法があるにもかかわらず障害者を乱暴に取り扱う行為。

- 医学的判断に基づかない痛みを伴うようなリハビリを強要する。
- 移動させるときに無理に引きずる。無理やり食事や飲み物を口に入れる。

本人の利益にならない強制による行為、代替方法を検討せずに障害者を乱暴に扱う行為

- 介助がしやすいように、職員の都合でベッド等へ抑えつける。
- 食事の際に、職員の都合で、本人が拒否しているのに口に入れて食べさせる、飲み物を飲ませる。

# 性的虐待の例

## あらゆる形態の性的な行為又はその強要

- 排泄の失敗に対して懲罰的に下半身を裸にして放置する。
- 排泄や着替えの介助がしやすいという目的で、下(上)半身を裸にしたり、下着のままで放置する。
- 本人の前でわいせつな言葉を発する、又は会話する。性的な話を強要する(無理やり聞かせる、無理やり話させる)。



# 心理的虐待の例

脅しや侮辱などの言語や威圧的な態度、無視、嫌がらせ等によって、精神的苦痛を与えること。

- 障害に伴う言動などを嘲笑したり、それを人前で話すなどにより、障害者に恥をかかせる（排泄の失敗、食べこぼしなど）。
- 侮蔑を込めて、子どものように扱う。
- 話しかけているのに意図的に無視する
- 排泄交換や片づけをしやすという目的で、本人の尊厳を無視して、トイレに行けるのにおむつをあてたり、食事の全介助をする。
- 台所や洗濯機を使わせないなど、生活に必要な道具の使用を制限する。
- 家族や親族、友人等との団らんから排除する。

威嚇的な発言、態度

- 「ここ（施設等）にいられなくなるよ」「追い出す」などと言い脅す。

侮辱的な発言、態度

- 排泄の失敗や食べこぼしなどを嘲笑する。
- 排泄介助の際、「臭い」「汚い」などと言う。
- 子ども扱いするような呼称で呼ぶ。
- 本人の意思に反して呼び捨て、あだ名などで呼ぶ。

# 心理的虐待の例

## 障害者や家族の存在や行為、尊厳を否定、無視するような発言、態度

- 無視する。
- 「意味もなく呼ばないで」「どうしてこんなことができないの」などと言う。
- 話しかけ等を無視する。
- 障害者の大切にしているものを乱暴に扱う、壊す、捨てる。
- したくてもできないことを当てつけにやってみせる（他の利用者にやらせる）。

## 障害者の意欲や自立心を低下させる行為

- 自分で食事ができるのに、職員の都合を優先し、本人の意思や状態を無視して食事の全介助をする、職員が提供しやすいように食事を混ぜる。
- 自分で服薬ができるのに、食事に薬を混ぜて提供する。

## 交換条件の提示

- 「これができたら外出させてあげる」「買いたいならこれをしてからにしてください」などの交換条件を提示する。

## 心理的に障害者を不当に孤立させる行為

- 面会者が訪れても、本人の意思や状態を無視して面会させない。

## その他著しい心理的外傷を与える言動

- 本人の意思に反した異性介助を繰り返す。
- 浴室脱衣所で、異性の利用者を一緒に着替えさせたりする。

# ネグレクトの例

意図的であるか、結果的であるかを問わず、介助や生活の世話をを行っている者が、その提供を放棄又は放任し、障害者の生活環境や、障害者自身の身体・精神的状態を悪化させていること。

- 室内にごみを放置する、掃除をしない、冷暖房を使わせないなど、劣悪な住環境の中で生活させる。

専門的診断や治療、ケアが必要にもかかわらず、障害者が必要とする医療・障害福祉サービスなどを、周囲が納得できる理由なく制限したり使わせない、放置する。

- 支援者が医療機関への受診や専門的ケアが必要と説明しているにもかかわらず、無視する。
- 必要な障害福祉サービスを利用させない、利用を制限する。

障害者の権利や尊厳を無視した行為又はその行為の放置

- 他の利用者に暴力を振るう障害者に対して、何ら予防的手立てをしていない。
- 話しかけ等に対し「ちょっと待って」と言ったまま対応しない。

# 経済的虐待の例

本人の同意（表面上は同意しているように見えても、本心からの同意かどうかを見極める必要がある。）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。

- 日常生活に必要な金銭を渡さない、使わせない。不当に制限する。
- 年金や賃金を管理して渡さない。
- 年金や預貯金を無断で使用する。
- 事業所、法人に金銭を寄付・贈与するよう強要する。
- 本人の財産を、本人が知らない又は支払うべきではない支払に充てる。
- 立場を利用して、「お金を貸してほしい」と頼み、借りる。
- 本人に無断で親族にお金を渡す、貸す。

# 施設における虐待の共通の構図

- ① 虐待は密室の環境下で行われる<環境>
- ② 障害者の権利を侵害する小さな出来事から心身に傷を負わせる行為にまで次第にエスカレートしていく<意識>
- ③ 職員に行動障害などに対する専門的な知識や技術がない場合に起こりやすい<専門性>

(障害保健福祉部長通知(平成17年10月20日)  
「障害者(児)施設における虐待の防止について」)

# 小さな出来事がエスカレートする理由

- ・「言っても無駄」「言ったら不利益になる」という意識
  - ・意思表示が困難な特性
  - ・現場の自由度が高い
- エスカレートを止める外的要因が少ない
- まずは個々の認識・意識が非常に重要

# 「小さな出来事」とはなにか



薄いグレー

濃いグレー

## 常にここに戻る

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大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対する施策を促進し、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。



# 尊厳とは何か

## 憲法13条(個人の尊厳)

- すべての人は、**個人として尊重**される
- **幸福追求権**

⇒ 一人の人として「尊重」しているか

⇒ 本人の幸福追求の支援をしているか

## まとめ

- ・行政側は虐待を「防止」の観点から捉えること、そのことを関係者で共有していくことが求められる
- ・施設側は虐待を「防止」の観点から捉えること、支援の意識づけとして虐待防止法を活用することが求められる
- ・「虐待はエスカレートしていく」という構造を理解し、「小さな出来事」を把握する力、変更していく取組みを支援する

## 小さな出来事①

Aさんは部屋から食事の場所に行こうとしないので、少し強引に部屋から移動しました。周りから見たら、引きずっているように見えたかもしれません。

## 小さな出来事②

Bさんがなかなかイスに座ろうとしないので、両肩を上から押さえつけるように座らせました。その後も立ち上がろうとする度に座らせるようにしました。

## 小さな出来事③

Cさんは、いつも夕食時間を過ぎているのにゆっくり食べています。つい「もう時間ですよ。いらぬなら下げますよ」と言ってしまったり、食事介助のスピードを上げてしまいます。

## 小さな出来事④

Dさんは外出時に他人の家のインターホンをならそうとするので、そのたびに職員が後ろから抱きかかえるように抑えます。

## 小さな出来事⑤

Eさんはなかなか水分を取りません。水分摂取のため、積極的に水を飲ませています。

一方、Iさんは水を飲み過ぎます。水道のところに行ったら飲まないように阻止しています。

## 小さな出来事⑥

Fさんは最近作業にあまり積極的に取り組んでくれません。

「給料もらえないですよ」「好きなもの買えなくなりますよ」などと言って作業を促しています。



## 小さな出来事⑦

GさんはGHで生活していますが、最近近所の飲食店で仲の良くなった人から、5万円を貸して欲しいと言われ、どうしても貸してあげたい、と言っています。周りの人間としては止めたいので、「返ってこなかったらどうするの」などと言って誘導しています。

## 小さな出来事⑧

Hさんは車椅子を使用していますが、手にも障害があるため、施設での食事のときはいつも支援者が後ろ側からエプロンをしています。先日外食に行ったとき、いつものようにエプロンをしようとしたところ、怒って机の上の食事をひっくり返してしまいました。

## 小さな出来事⑨

Iさん（男性・40歳）は、家族からも他の職員からも「ゆうちゃん」と呼ばれています。

一方、上司からは「ちゃん付けはだめ。さん付けで呼んでください」と言われています。

## 小さな出来事⑩

Jさんはトイレでの支援が必要な方です。

Jさんがトイレに行ったときには、情報共有のため、「Jさんトイレに行ったよ～」と大きな声で話したり、離れた職員同士で「今、Jさんどこ?」「トイレだよ」というやり取りがされています。

# 小さな出来事の共有

- ・小さな出来事は権利擁護の意識
- ・個々の意識レベルをある程度合わせてから
- ・小さな現場で共有する
- ・「共有」の目的は、現場の支援をよりよいものにする  
こと

# 意識を共有しにくい・しやすい職場

- ・余裕がない
- ・支援がむずかしいということが言い訳になっている
- ・職場全体で「だめ」という雰囲気がない
- ・相談できる人がいない

→意識を共有しやすい職場

- ・相談できる職場
- ・指摘し合える職場
- ・評価し合える職場
- ・支え合える職場
- ・上司が個々の考え方や価値観を受け止めてくれる職場

## まとめ

- ・虐待の要因は「意識」「環境」「専門性」
- ・小さな出来事は「意識」の問題
- ・小さな出来事を共有し、見直しを続けていく取組みは「環境」の改善・「専門性」の向上につながる