

2024年12月16日（月）

令和6年度さいたま市障害者差別解消法、虐待防止権利擁護研修

「導入講義」

社会福祉法人みぬま福祉会
川口市障害者相談支援センターみぬま
主任相談支援専門員 梅田 耕

「さいたま市ノーマライゼーション条例」 平成23年（2011年）施行

「障害者虐待防止法」 平成24年（2012年）施行

「障害者権利条約」 平成26年（2014年）批准

「障害者差別解消法」 平成28年（2016年）施行

「埼玉県虐待禁止条例」 平成30年（2018年）施行

令和4年度より義務化

【虐待防止】

- ① **虐待防止委員会**の定期開催
- ② 従業者への**研修の実施**
- ③ 虐待防止のための**責任者の設置**

【身体拘束等の適正化】

- ④ **身体拘束適正化検討委員会**の開催
- ⑤ **指針の整備**
- ⑥ 定期的な**研修の実施**

重要ポイント

- ・ 意図的（故意的）なものはもちろん、
非意図的（故意ではない）なものも含む。
- ・ 被虐待者が自覚があるか、自覚がないかは問わない。
つまり、行為そのものが問われる。
- ・ 障害者（児）に対する「虐待」は、「障害者に対する不適切な言動や障害者自身の心を傷つけるものから傷害罪等の犯罪となるものまで幅広いもの」と考えられている。
- ・ 障害者虐待防止法では障害者への虐待を3つに分けている。
①家庭内虐待 ②施設内虐待 ③職場内虐待
- ・ 特に②施設内虐待は、発生が密室状況下となりやすいので、早期発見・早期介入が重要であり、それゆえに虐待の定義を拡大して捉えるべきであると指摘されている。

種 類	内 容	例 示
身体的虐待	障害者の身体に外傷が生じ、または生じる恐れのある暴行を加えること	殴る、ける、たばこを押し付ける
性的虐待	障害者にわいせつな行為をすること、または障害者にわいせつな行為をさせること	性交、性的暴力、性的行為の強要
心理的虐待	障害者に対する著しい暴言または著しい拒絶対応など、障害者に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと	成人の障害者を子ども扱いするなど自尊心を傷つける
経済的虐待	障害者の所持する年金度を流用するなど、財産の不当な処理を行うこと	同意を得ない年金の流用など財産の不当な処分
ネグレクト (放棄・放任)	障害者の心理の正常な発達を妨げるような著しい減食または長時間の放置、その他養護者(支援者)としての義務を著しく怠ること	栄養不良のまま放置する、病気の看護を怠る、他の施設職員の虐待行為を放置すること

令和4年度都道府県・市区町村における障害者虐待事例への対応状況等（調査結果）厚生労働省より

	①家庭内虐待	②施設内虐待	③職場内虐待
相談・通報件数	8,650 件 (7,337 件) 参考：埼玉県 637件	4,104 件 (3,208 件) 参考：埼玉県 200件 (171件)	さいたま市 41件 (45件), 230 件 (1,230 件)
虐待判断件数	2,123 件 (1,994 件) 参考：埼玉県 115件	956 件 (699 件) 参考：埼玉県 36件 (39件)	さいたま市 6件 (17件) 430 件 392 件)
被虐待者数	2,130 人 (2,004 人)	1,352 人 (956 人)	656 人 (502 人)

参考：令和4年度における埼玉県内の障害者虐待への対応状況について

参考：令和5年度さいたま市障害者虐待統計集計表（障害者福祉施設従事者による虐待）

②施設内虐待

虐待行為の類型（複数回答）

身体的虐待	性的虐待	心理的虐待	経済的虐待	ネグレクト
52.0%	13.8%	46.4%	9.5%	5.3%

虐待行為の程度

軽度（「生命・身体・生活への影響」に相当する行為）	65.1%
中度（「生命・身体・生活に著しい影響」に相当する行為）	25.3%
重度（「生命・身体・生活に関する重大な危険」に相当する行為）	9.5% (116件) _{/956件}

割合で考えると
埼玉県

令和4年度「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」に基づく **3.4件**
対応状況等に関する調査結果報告書（厚生労働省）より

②施設内虐待

被虐待障害者の障害種別（複数回答）

身体障害	知的障害	精神障害	発達障害	難病等
21.0%	72.6%	15.8%	3.1%	1.3%

被虐待障害者の障害支援区分

区分1	区分2	区分3	区分4	区分5	区分6	区分無	不明
0.3%	6.7%	10.7%	13.6%	13.7%	29.8%	17.3%	8.0%

令和4年度「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」に基づく
対応状況等に関する調査結果報告書（厚生労働省）より

②施設内虐待

被虐待者の行動障害の有無

強い行動障害がある※	(認定調査を受けては ないが)強い行動障害がある	行動障害がある	行動障害無し	行動障害の有無が不明
20.8%	0.8%	11.9%	31.2%	35.3%

※障害支援区分3、行動関連項目10点以上

令和4年度「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」に基づく
対応状況等に関する調査結果報告書（厚生労働省）より

自傷、他傷、こだわり、もの壊し、睡眠の乱れ、異食、多動など**本人や周囲の人の暮らしに影響を及ぼす行動**が、著しく高い頻度で起こるため、特別に配慮された支援が必要になっている**状態**を意味する用語。 ×もともとの障害 ○状態

②施設内虐待

事業種別

障害者支援施設	生活介護	就労継続A型	就労継続B型	就労移行支援
22.4% 埼玉県4件 0件	13.7% 埼玉県5件 6件	3.5% 埼玉県2件 2件	11.8% 埼玉県3件 5件	0.7% 埼玉県1件 0件
短期入所	地域活動支援センター	児童発達支援	放課後等デイサービス	共同生活援助
1.8% 埼玉県0件 0件	0.7% 1件	2.1% 埼玉県1件 4件	9.7% 埼玉県2件 4件	26.4% 埼玉県16件 17件

令和4年度 「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」に基づく
対応状況等に関する調査結果報告書（厚生労働省）より

参考：令和4年度における埼玉県内の障害者虐待への対応状況について

参考：令和5年度さいたま市障害者虐待統計集計表（障害者福祉施設従事者による虐待）相談・通報件数

②施設内虐待

虐待を行った障害者福祉施設従事者等の性別

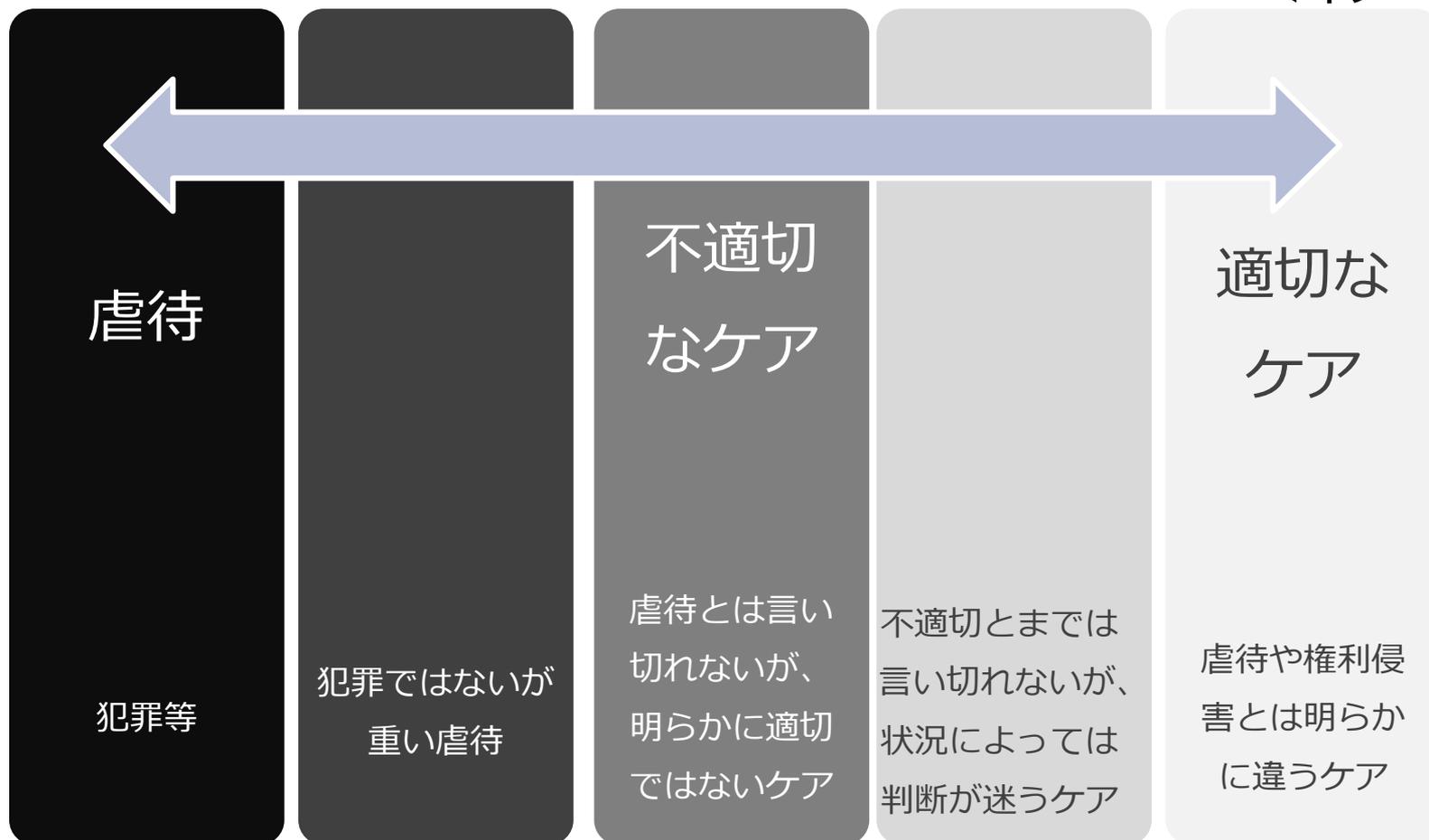
男性	女性
69.9% (69.0%)	30.1% (31.0)

虐待を行った障害者福祉施設従事者等の年齢

-29歳	30-39歳	40-49歳	50-59歳	60歳-	不明
6.2%	12.5%	17.8%	17.9%	20.5%	25.2%

令和4年度「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」に基づく
対応状況等に関する調査結果報告書（厚生労働省）より

<イメージ>



日々の支援（ケア）を考えてみると、左・真っ黒（犯罪）から右・真っ白（適切なケア）までグラデーション（連続体）になっている。

どこからが黒？どこからが白？ハッキリ決められない。

虐待と適切なケアの境目（黒なのか白なのか、虐待とまではいかないが適切な支援とも言えない） ⇒ **グレーゾーン**と呼ぶ

グレーゾーンは放置できるか？グレーゾーンは許されるか？

健康管理や安全管理を優先、人材不足、専門性不足・・・

だからグレーゾーンの不適切なケアを「そのくらいはしかたない」、「必要な支援だ」、「このくらいは虐待ではない」と思っていないか？

グレーゾーンは虐待であるという認識を！

グレーゾーンを放置し、許すと虐待の早期発見や早期介入ができなくなる。
さらに、不適切なケアが事業所内でどんどんエスカレートする可能性がある。

⇒取り返しのつかない虐待に発展する可能性あり

いくつかの虐待も、始めは必要な支援だったのかもしれない

マザーテレサ「思考を他者に表す行為 言葉⇔行動⇔習慣⇔性格⇔運命」

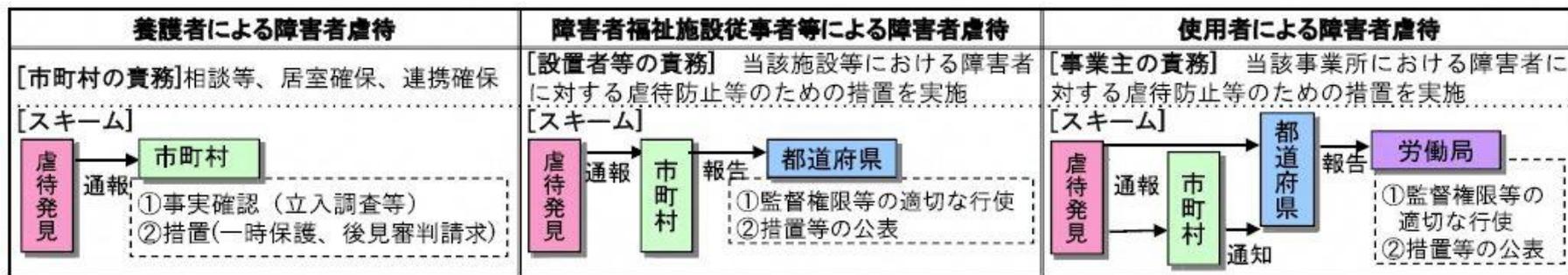
グレーゾーンは虐待であるという認識を！

とすると、研修で出てきたこれらの行為は？

- ・利用者からの要求に対して、「待つ」「後で」と返答する。
- ・職員の雑談の中で、利用者の個人的な情報となる部分について話す。
- ・利用者がニコニコするので、冗談で、言動や行動を真似てからかう。
- ・お楽しみメニューをうれしそうに食べている中で、食事制限をする。
- ・みんなでの外出に参加したがる利用者に対して職員全員で説得を試みる。
- ・無駄遣いするからという理由で財布（給料）を預かっている。
- ・利用者がベッドから落ちないように、安全のためにベッド柵をつける。
- ・行動障害のある仲間がパニックを起こしたので押さえつける。

障害者虐待防止法では、
障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した人は
「速やかに、これを市町村（又は都道府県）に**通報**しな
ければならない」という**義務**を定めています。

- ・ 虐待かどうかの判断は必要ありません。証拠も不要です。
- ・ 通報者の秘密は守られます。匿名でも構いません。通報したことを理由に、解雇その他不利益な取扱いを受けることはないと定められています。



目指すべきもの

(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**
【障害者虐待防止法より】



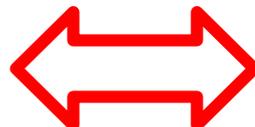
建前？
理想？

虐待防止研修

義務化

大事なこと必要なことと理解
意識、気づきが重要

別もの？
それはそれ？
現実はどう？
乖離してない？



行ったり来たり
しながら
一緒に考えていく
必要があるのでは

**実践
現場**

本音
現実

日常

様々な現実がある

と、言われても



でも、今日は一人ではありません

同じ立場のみなさんと一緒に 【管理者】【責任者】

たくさん話をして、**前向きに**、考える機会に

→持ち帰り、事業所で従業員に伝える