

埼玉県障害者グループホーム職員研修会
演習のまとめ

障害者の虐待防止・権利擁護について

施設・事業所内の虐待防止に向けた取り組み

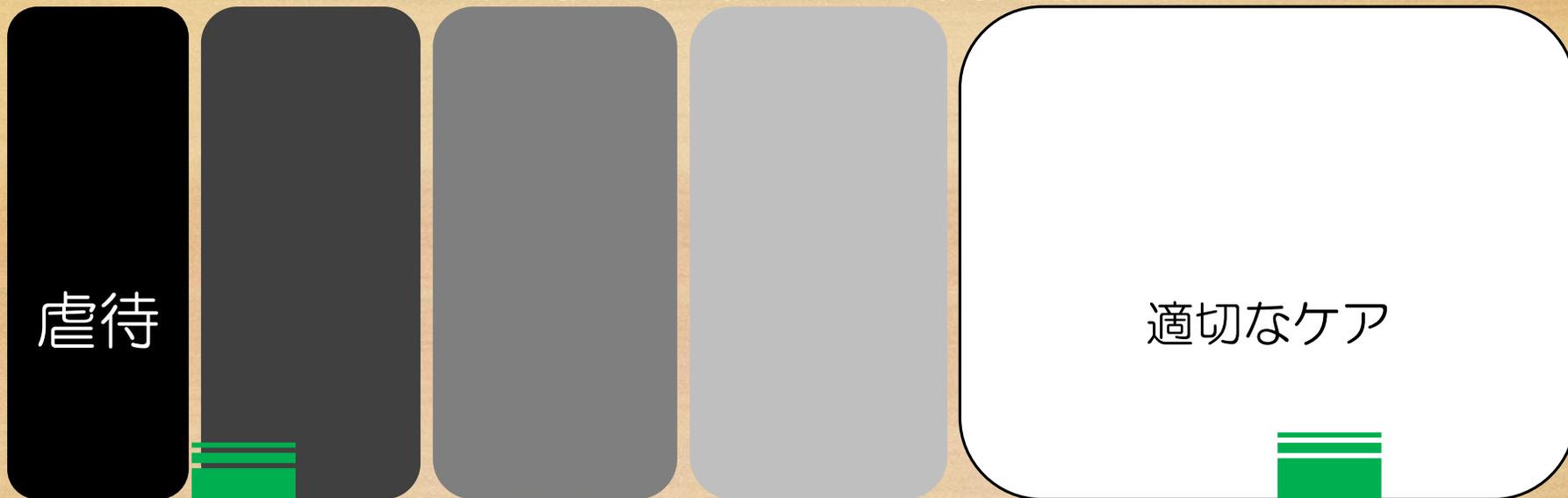
虐待とは・・・

むごい扱いをすること（大辞泉）

！重要！

- ⇒意図的（故意的）なもの、
非意図的（故意でない）なものを含む。
- ⇒被虐待者が自覚があるか、
自覚がないかは問わない。

平成23年度 県研修における虐待の範囲

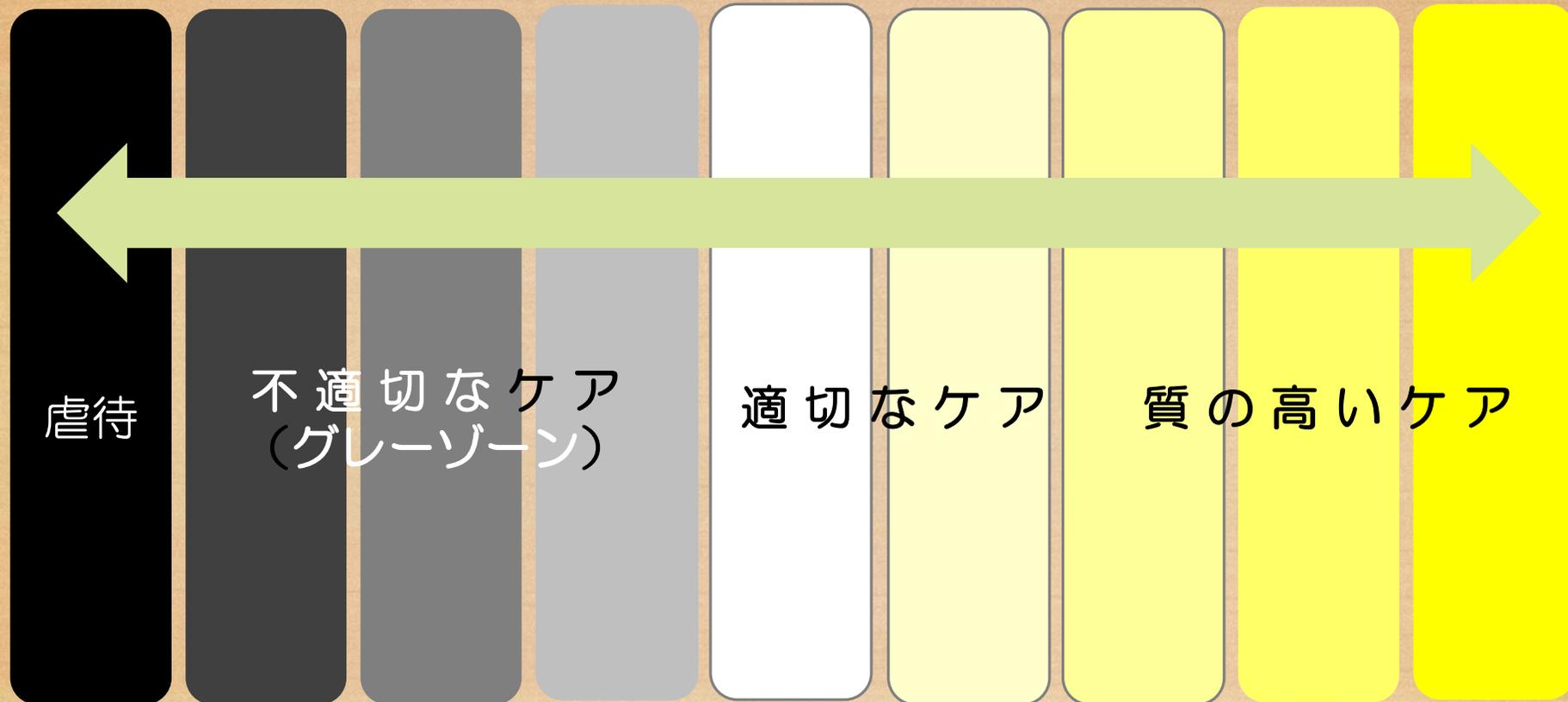


令和5年度 県研修における虐待の範囲



社会の価値観の変化とともに、グレーゾーンの範囲も変化している

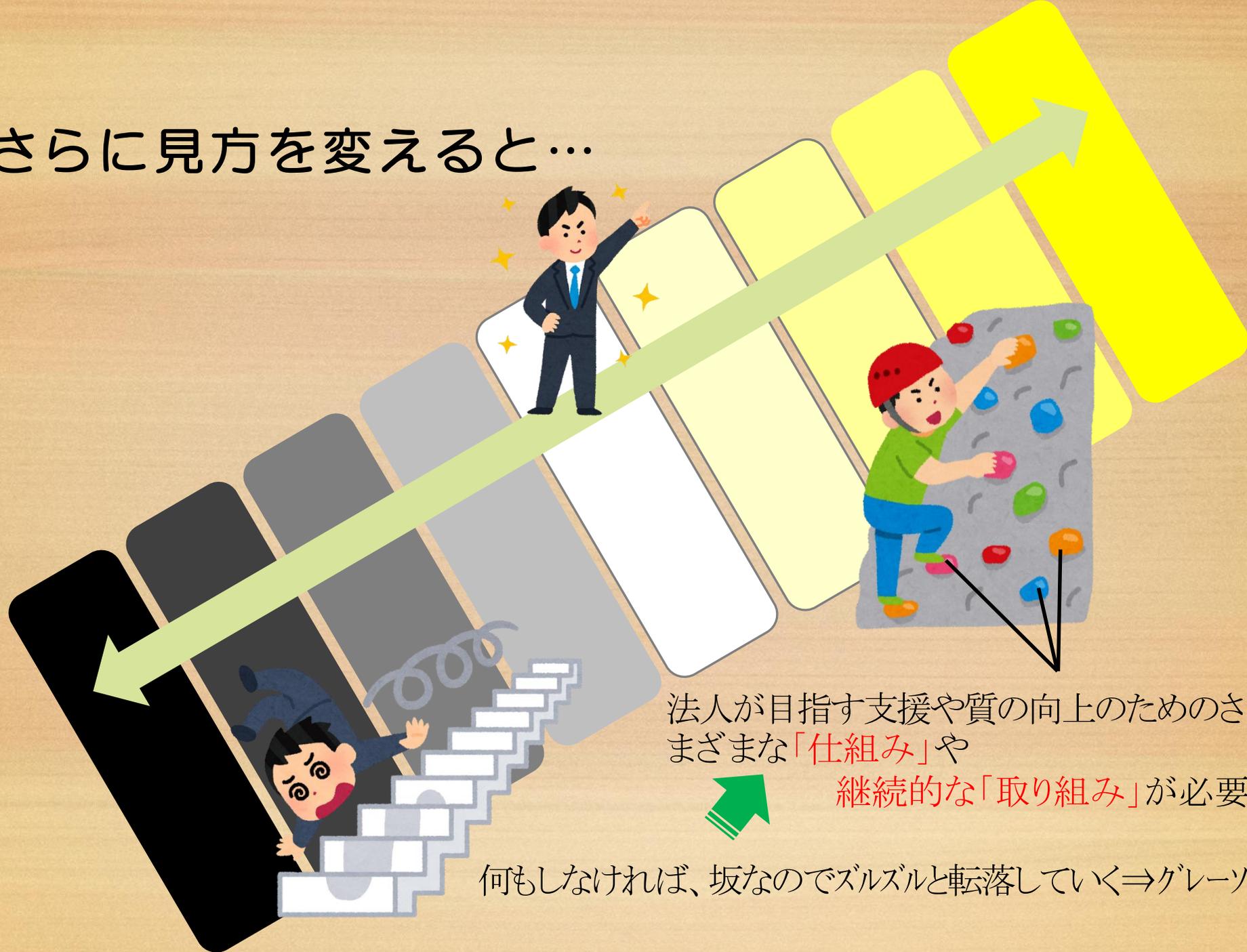
虐待防止 ≤ 支援の質の向上 と考える必要があります



「虐待の防止」が私たちの仕事のゴールではない。

プロとして、質の高いケアを目指し続けるのが私たちの使命。「支援の質の向上」に向けた普段の取り組みの中で、虐待の芽を摘む行動もされるべきではないでしょうか。

さらに見方を変えると...



法人が目指す支援や質の向上のためのさまざまな「仕組み」や
継続的な「取り組み」が必要

何もしなければ、坂なのでズルズルと転落していく⇒グレーゾーン・虐待へ

障害者虐待の5分類

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
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
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等を流用するなど、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

誰もが虐待リスクを持っているという事を 自覚しよう！

誰もが、意図してなくても虐待の加害者になる要素を持ち合わせていることを理解しよう！

「私は虐待なんて絶対にするはずがない！」

「うちの事業所に虐待なんてあり得ない！」

と断言している人のほうが危険！

数字から見る障害者虐待

虐待が起こった施設・事業所の種別：抜粋【全国・埼玉】

＜障害者福祉施設従事者等による障害者虐待＞

● グループホーム	26.4% (23.2%)	埼玉 44.4%
● 障害者支援施設	22.4% (20.9%)	埼玉 11.1%
● 生活介護	13.7% (12.4%)	埼玉 13.9%
● 就労継続B型	11.8% (11.9%)	埼玉 8.3%
● 放課後等デイサービス	9.7% (13.6%)	埼玉 5.6%

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より
数値は令和4年度 埼玉県の数値は施設の内訳数を虐待発生件数で除したものを小数点第2位で四捨五入

虐待を行った障害者福祉施設従事者等の職種 抜粋【全国・埼玉】

生活支援員	44.4%	(37.2%)	埼玉	76.7%	(世話人含)
世話人	9.9%	(10.5%)			
管理者	7.9%	(9.3%)	埼玉	9.3%	
サビ管	6.5%	(6.7%)	埼玉	0%	
設置者経営者	3.4%	(4.0%)	埼玉	7.0%	

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より
数値は令和4年度 埼玉県の数値は職種の内訳数を合計で除したものを小数点第2位で四捨五入
1件に複数の職種の従事者が虐待に関わった場合もあるため重複回答となっている。

虐待を行った障害者福祉施設従事者等の性別

男性	全国：69.9%（69.0%）
女性	全国：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以下	6.2%	（ 9.7%）
30代	12.5%	（12.3%）
40代	17.8%	（17.0%）
50代	17.9%	（16.2%）
60代以上	20.5%	（20.5%）
不明	25.2%	（24.4%）

どの年齢層でも一定数の虐待者が存在している。

虐待の種別・類型【全国・埼玉】

<障害者福祉施設従事者等による障害者虐待>

• 身体的虐待	52.0% (56.8 %)	埼玉45.4%
• 心理的虐待	46.4% (42.2 %)	埼玉40.9%
• 性的虐待	13.8% (15.3 %)	埼玉 9.1%
• ネグレクト	9.5% (5.4 %)	埼玉 4.5%
• 経済的虐待	5.3% (5.0 %)	埼玉 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より
数値は令和4年度 1件で複数の種類の虐待が行われた場合もあるため重複回答となっている。

被虐待者の障害種別【全国・埼玉】

＜障害者福祉施設従事者等による障害者虐待＞

● 知的障害	72.6% (72.9%)	埼玉	59.6%
● 身体障害	21.0% (16.5%)	埼玉	27.7%
● 精神障害	15.8% (15.3%)	埼玉	12.8%
● 発達障害	3.1% (6.1%)	埼玉	0%
● 難病	1.3% (1.4%)		

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より
数値は令和4年度 埼玉県の数値は類型の内訳数を合計で除したものを小数点第2位で四捨五入
1件で複数の障害種別の方が虐待を受けた場合もあるため重複回答となっている。

被虐待者の障害支援区分及び行動障害【全国】

＜障害者福祉施設従事者等による障害者虐待＞

- 行動障害のある者 33.5% (36.2%)
- 障害支援区分がある者 74.8% (68.6%)

区分6 29.8% 区分5 13.7% 区分4 13.6%

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より
数値は令和4年度

自身の虐待リスクを再確認しよう！

自身の環境 × 自身の役職 × 自身の性格 × 自身の α

= 自身の虐待リスク

施設・事業所には虐待につながるこのようなリスクが潜んでいます。

★施設の風土、職員の倫理観

- 弱い相手を対象にしているため、職員としての権威や裁量が増大する。
- 虐待ではなく指導、しつけと考えている。または利用者のためという思い込み。

★専門性の不足

- 専門的支援のスキルがないため、力で利用者を抑えようとする。
- 利用者の行動の原因を理解できないため、問題が長期化する。

★過度な安全管理

- 利用者の安全を理由に必要以上に管理を強める。

施設・事業所には虐待につながるこのようなリスクが潜んでいます。

★虐待防止体制が整備されていない

- 利用者の声を聞くシステムがない。
- 職員の通告が生かされないシステム。
- マニュアル等が未整備。

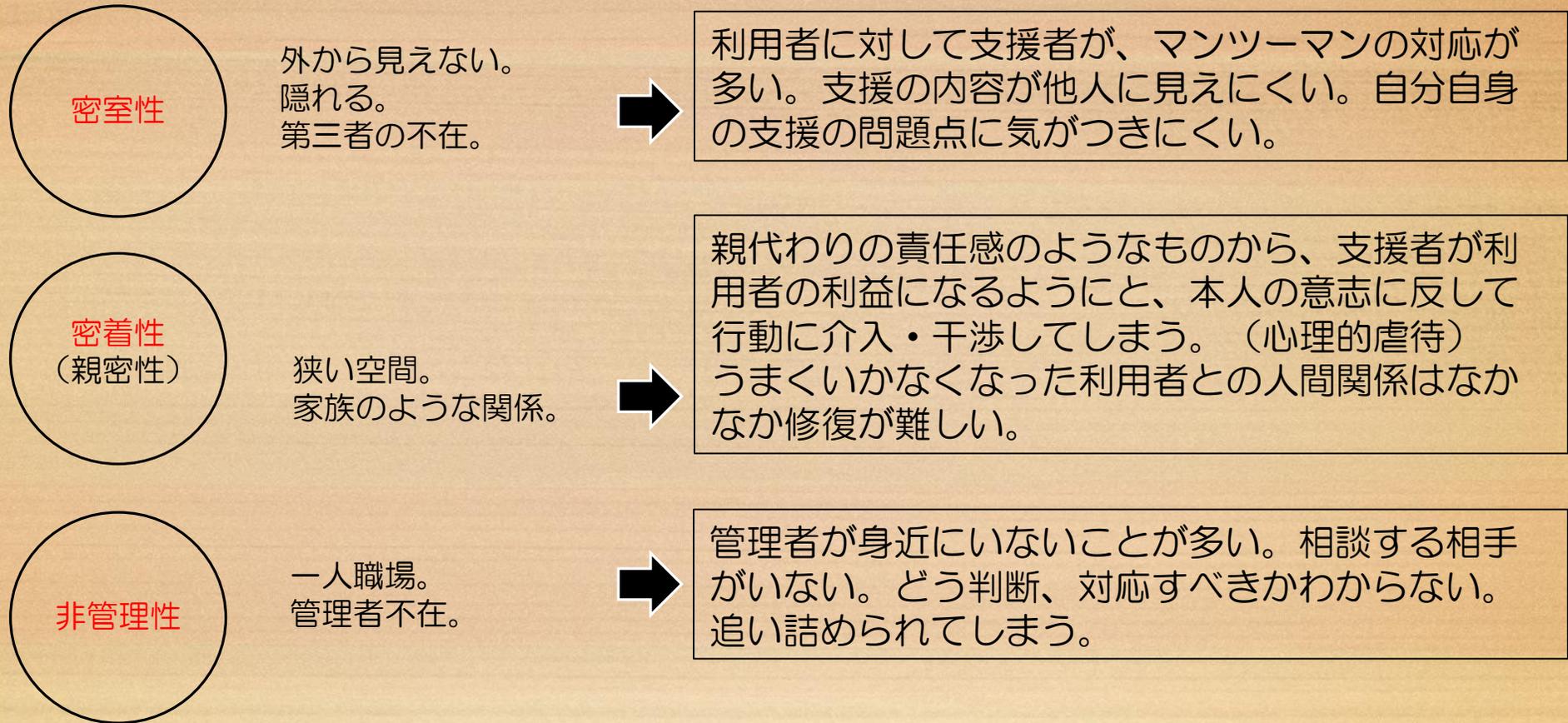
★職員のストレス

- 勤務形態、待遇などへの不満。
- マンパワーの不足・・・疲労の蓄積。

★その他

- 職員の個人的性格。

施設・事業所には虐待につながるこのようなリスクが潜んでいます。(GH・居宅系)

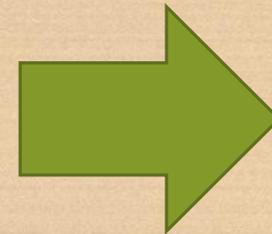


その他にも、「小規模な法人が多い」「パート、非常勤の職員が多い」「人材確保が難しい」など。

虐待が起こる背景・原因にはどのような事柄があるのでしょうか？

本人・家族の思いから考える

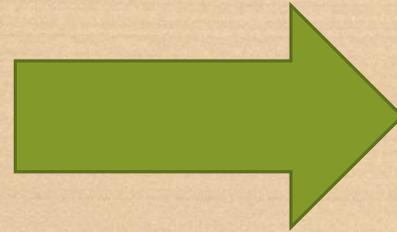
- 訴え出るとさらに虐待がエスカレートするのではないかという不安、報復への恐怖
- 「お世話になっているから」という負い目
- 「自分が悪いのだ」と思いつめてしまう
- 誰に相談していいのかわからない
- 相談しても誰も助けてくれない、逃げ場がない
- 虐待を受けているという自覚がない
- つらい思いを伝えること自体が苦手（できない）



繰り返される虐待

施設・事業所内虐待はなぜ表に出ないのでしょうか？

- 利用者が告発できない。
- 施設の密室性（第三者の不在）→ばれない、見つからない
- 親が虐待する側を守る行動をとる。
- 他職員が虐待する側をかばう。
- 施設全体で隠ぺいする。
- 何が虐待なのか、職員が気づかない。⇒虐待の芽に気づかない。とても危険！



表面化しにくい

虐待をなくすために何ができるのか

●組織の中

- スタッフ会議。 ⇒ 情報の共有。職員間のコミュニケーション。
- 相談できる環境づくり。 ⇒ アドバイスを受けられる環境。スーパービジョン。
- パート、非常勤の職員を含めて組織全体で考えていく事。
- 虐待防止委員会の設置などの体制づくり。 ⇒ 検討 検証 対応

●外とのつながり

- 研修への参加。
- 法人を超えて、地域の中での事業所同士のつながり。ネットワーク。
- 家庭、他の利用サービス、相談支援専門員、後見人などとの連携。

自分たちだけでケースを抱え込まない。第三者の視点。生活全体で、支援者全体で利用者を支えていく。サービス等利用計画。

虐待をなくすために何ができるのか

●利用者の権利を守る。

•利用者の声を聞く。ひろう。

利用者による自治活動。面談。気軽な相談体制づくり。

•スタッフの専門性を高める。

主観的な支援ではなく要因や背景を捉え順序立てて考える支援も大切。

答えの出づら内容に向き合う、様々な価値観を共有する経験を重ねることの重要性。

研修や学習会への参加 → リモートでもたくさんありますよ！

•グレーゾーンに気づく。グレーゾーンを見逃さない。

不適切な支援は虐待であるという認識。

理想の暮らしとは

現在の制度の中では、グループホームは入所施設からの地域移行、また在宅生活からの移行の場として需要が高まっています。

グループホームが最高の暮らしの場だとは言いきれませんが、現実的には多くの方が利用し、その数はこれからも増えていくと考えられます。

その暮らしの場ではたらく私たち支援者は何をすべきなのかをもう一度考えてみましょう。

私たち支援者にできること

- 今の自分にできることを考えて、できることから行動に移そう！
- 小さな気づきや発見を心がけよう！
- 自分の想いを話せる相手・仲間を見つけよう！
- 相談、通報する勇気を持とう！
- あきらめず、粘り強く！



支援者は誰かのせいにして逃げることができるかもしれない

でも・・・利用者には逃げ場があるのでしょうか？

私たち支援者は、常に利用者の味方・代弁者でいましょう！