

# 障がい福祉サービス事業所等での虐待を防ぐために

～あなたの事業所ではこのようなことはありませんか～

ここ数年、大阪府内の障がい福祉施設、障がい福祉サービス事業所等での職員による障がい者虐待に関する報道が相次いでいます。また、令和6年12月25日に厚生労働省から発表された「令和5年度 障害者虐待防止法に基づく対応状況に関する調査結果報告書」によると、大阪府内の障がい者福祉施設従事者等による障がい者虐待（以下、「従事者虐待」という。）の相談・通報件数は452件と全国で3番目に多く、「虐待あり」と判断された件数は117件で全国最多という状況です。

	1		2		3	
相談・通報・届出件数	東京都	728件	愛知県	519件	大阪府	452件
虐待判断件数	大阪府	117件	愛知県	116件	東京都	103件

（「令和5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』に基づく対応状況に関する調査結果報告書：厚生労働省作成」を基に作成）

障害者虐待防止法では、虐待を受けたと“思われる”障がい者を発見した人に市町村への通報義務を課しており、従事者虐待に関する通報・相談件数が多い大阪府の状況は、通報義務が適切に果たされている結果と考えることもできます。しかし、虐待と思われる行為が行われている状況は、決して「障がい者が安心して福祉サービスを利用できる状況」とは言えないため、虐待防止のための事業所づくりが重要です。

障害者虐待防止法は、虐待を行った人や虐待が生じた事業所を罰するものではありません。虐待防止に取り組むこと、虐待（疑いを含む）が発生した場合は早期発見し再発防止に取り組むことが、法の目的にかなうものです。



上記調査によると、令和5年度の大阪府内の従事者虐待の発生要因としては、右の表のとおり「教育・知識・介護技術等に関する問題」が最も多く、次いで「職員のストレスや感情コントロールの問題」が多くなっています。

	件数	%
教育・知識・介護技術等に関する問題	86	73.5
職員のストレスや感情コントロールの問題	76	65.0
倫理観や理念の欠如	63	53.8
虐待を助長する組織風土や職員間の関係性の悪さ	30	25.6
人員不足や人員配置の問題及び関連する多忙さ	37	31.6

（「令和5年度大阪府内における障がい者虐待の対応状況と大阪府の取組について」から抜粋）

この要因に関して、報道された事案を含め、府内の障がい福祉サービス事業所等で虐待があったと判断された事案の多くに共通する要因について、裏面にまとめました。

自分の事業所ではこのようなことがないか、裏面のチェックリストで確認してみましょう。チェックが入る項目は、虐待につながるかもしれない「虐待の芽」と言えます。「虐待の芽」のうちに改善に取り組み、虐待防止につなげていきましょう。



## 経営者・管理者用

- 虐待防止研修を実施しているが、事務職員を含む全ての職員が受講できる体制ではない。
- 障がい特性や支援技術に関する事業所内外の研修等を、職員が受講できる機会をつくっていない。職員が希望しても認めない。
- 職員が受講した外部の研修について、他の職員への伝達研修を行う仕組みになっていない。
- 利用者のアセスメントを含め、支援についてケース検討を行う機会をつくっていない。
- 管理者など上の立場の人が、支援現場の様子を見る事が無い。そのため、支援現場の状況（職員配置の問題、業務の偏り、雰囲気等）を把握していない。
- 虐待防止や早期発見のためのチェックリスト、苦情、事故報告等の内容が、事業所のマイナスイメージにつながるようなものの場合、書き直させている。（例：チェックリストで「虐待場面を見た」との回答があったので、「なかった」と回答を修正するよう管理者が指示をする）
- 経営者や管理者が「自分の言うことが聞けないのであれば、辞めてもらっていい」と、職員に対して言っている。
- 職員の感情コントロールに問題があるために虐待が起きるのであり、とにかく職員に問題があると思う。
- 残業時間を含め、職員の勤務状況を把握していない。職員間の業務負担のバランスを考慮せず、頼りになる職員など特定の職員に多くの業務を担わせている。
- 有給休暇については、事業所が指示をした日のみ認め、職員が希望した日は欠勤としている。もしくは、事業所の都合で休むように指示した日を欠勤扱いとしている。
- 勤務時間内に業務を終えることができないのは、職員の能力に問題があり自己責任である。そのため、残業代は払う必要が無い。
- 職員から相談されても、どう助言をすればいいのか分からない。適切に答えられる自信が無い。よく分からないから全て現場に任せている。
- 利用者が言うことを聞き、日課を円滑に回すことができる職員が、優秀な職員である。

## スタッフ用

- 忙しいし、虐待をしてはいけないのは分かっているので、虐待防止研修を受講する必要はない。
- 障がい特性や支援技術に関する事業所内外の研修に行きたいが、行きたいとは言いにくい。
- 職員が受講した外部の研修について、伝達研修を行う時間がない。伝達研修をするとすると、準備も必要で忙しくなるので、そのような機会が無い方が助かる。
- 支援についてケース会議を行った方がいいのは分かっているが、忙しいのでできなくても仕方がない。
- 不適切だと思われる支援をしている同僚がいるが、そのことを誰かに言うと、職場の人間関係が気まずくなったり、その後が面倒くさくなりそうなので、見て見ぬふりをしている。
- 自分の仕事はここまでなので、それ以外のことは気にしないようにしている。
- 事故や苦情などを上にあげると怒られるので、職員みんなで上には言わないようにしている。
- 上司に相談しても、参考になるような助言をもらえず流されてしまうので、「言っても無駄」と感じ相談しなくなった。
- 周りからベテランと思われている（又は主任・リーダー等の立場である）ため、他の職員に相談しにくい。
- 自分より年上の職員や経験年数が長い職員には、意見が言いにくい。
- 利用者が言うことを聞いてくれず、日課がスムーズに回らないと、焦ったりイライラしたりしてしまう。

いかがでしたか？ 1つでもチェックがついた場合は、どのように改善していけばいいか話し合ってみましょう。

