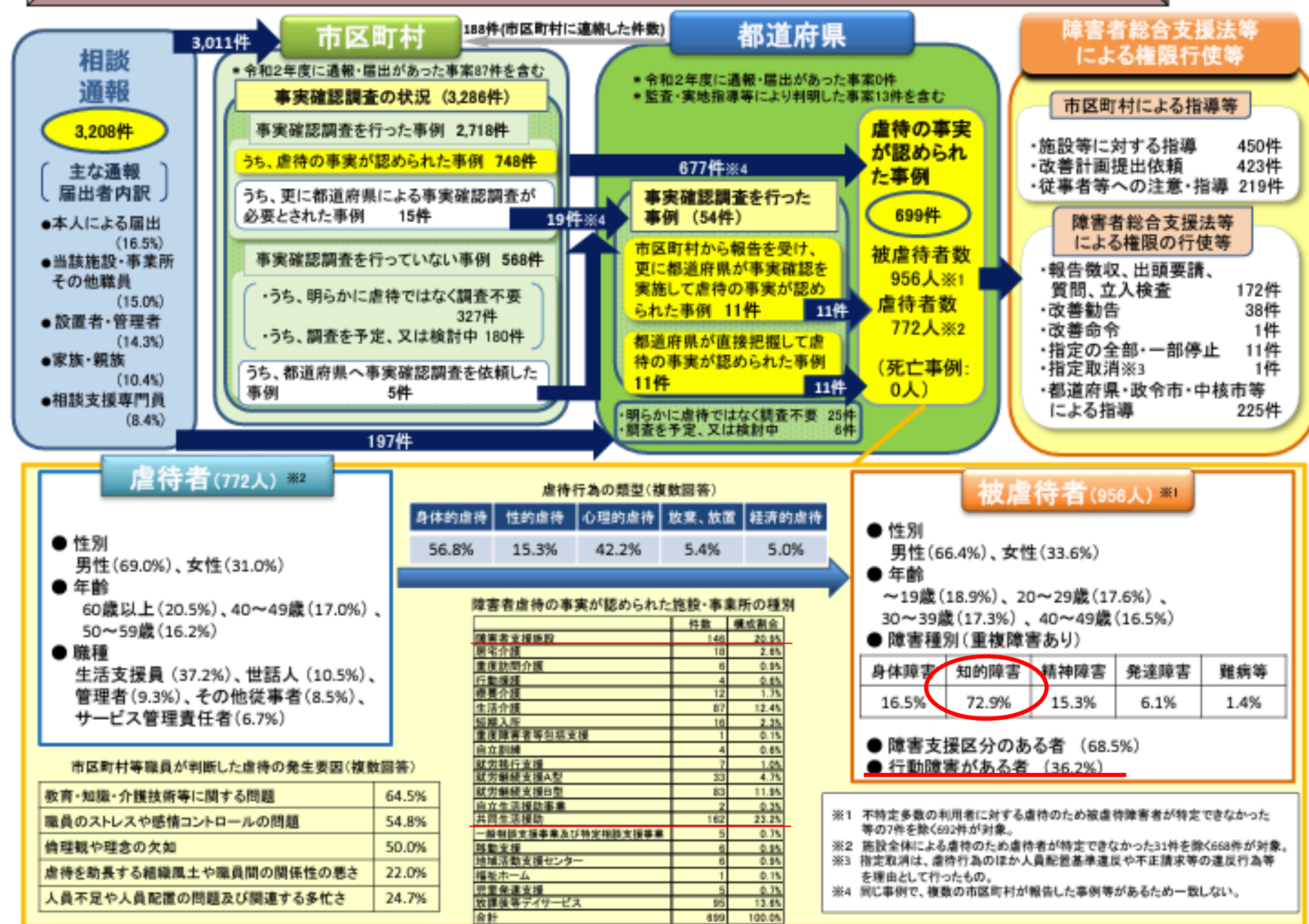


全日本自閉症支援者協会 虐待防止の取り組みアンケートの結果

第36回 全日本自閉症支援者協会 研究大会 神奈川大会
令和5年12月11日

アンケート実施の目的

- 障害者虐待防止法施行から約10年、それぞれの事業所・施設における虐待防止の取り組みが進められてきました。一方で、事業所における虐待は、最近の実態調査の結果からも増える傾向にあります。
- このアンケートはそれぞれの事業所・施設での取り組みを明らかにして、人権擁護、虐待防止に対する意識の変化を明らかにできればと考えて実施しました。
- 基礎的データとなる今回のアンケートを考察して、今後、実施する予定の各事業所のヒアリング調査と合わせて、現場における効果的な研修の仕組みや組織体系のあり方などについて、提言することができればと考えております。



虐待行為の種類(複数回答)

身体的虐待	性的虐待	心理的虐待	放棄、放置	経済的虐待
56.8%	15.3%	42.2%	5.4%	5.0%

障害者虐待の事実が認められた施設・事業所の種別

	件数	構成割合
障害者支援施設	146	20.8%
居宅介護	18	2.6%
重度訪問介護	6	0.8%
行動援護	4	0.6%
療養介護	12	1.7%
生活介護	87	12.4%
仮居入所	16	2.3%
重度障害者等包括支援	1	0.1%
自立訓練	4	0.6%
就労移行支援	7	1.0%
就労継続支援A型	33	4.7%
就労継続支援B型	83	11.8%
自立生活援助事業	2	0.3%
共同生活援助	162	23.2%
一般相談支援事業及び特定相談支援事業	5	0.7%
移動支援	6	0.8%
地域活動支援センター	6	0.8%
福祉ホーム	1	0.1%
児童発達支援	5	0.7%
放課後等デイサービス	95	13.6%
合計	499	100.0%

被虐待者(956人) ※1

- 性別
男性(66.4%)、女性(33.6%)
- 年齢
～19歳(18.9%)、20～29歳(17.6%)、
30～39歳(17.3%)、40～49歳(16.5%)
- 障害種別(重複障害あり)

身体障害	知的障害	精神障害	発達障害	難病等
16.5%	72.9%	15.3%	6.1%	1.4%

- 障害支援区分のある者 (68.5%)
- 行動障害がある者 (36.2%)

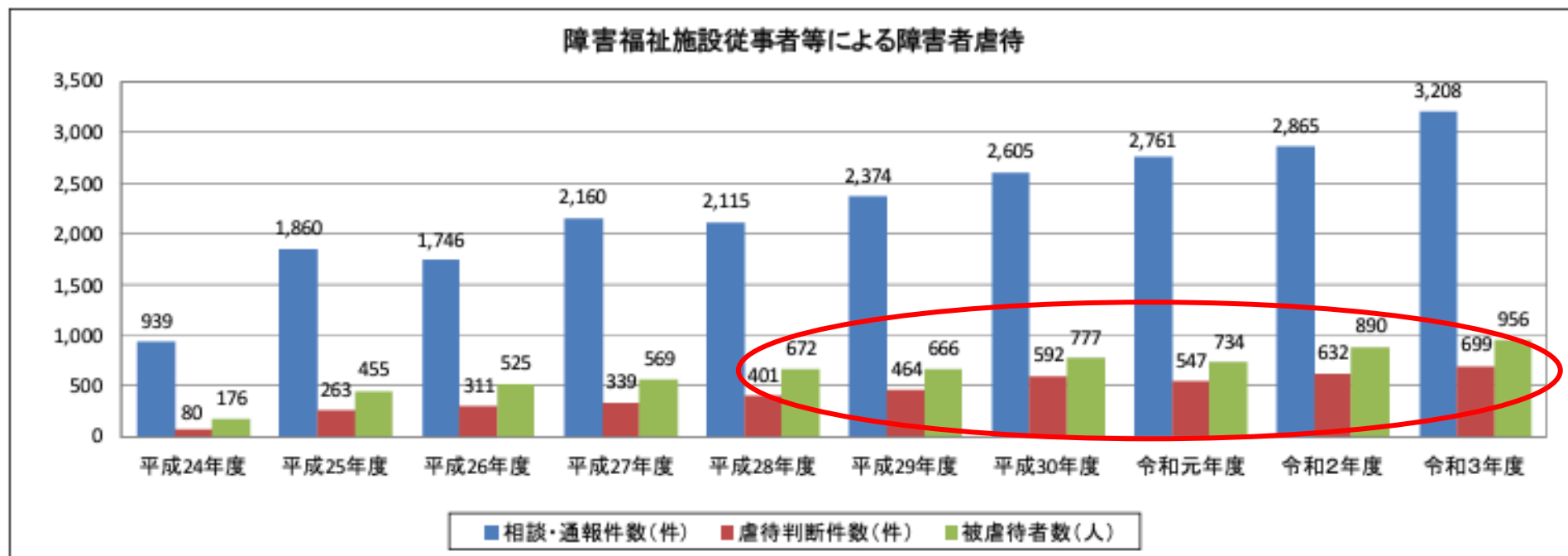
- ※1 不特定多数の利用者に対する虐待のため被虐待障害者が特定できなかった等の7件を除く692件が対象。
- ※2 施設全体による虐待のため虐待者が特定できなかった31件を除く668件が対象。
- ※3 指定取消は、虐待行為のほか人員配置基準違反や不正請求等の違反行為等を理由として行ったもの。
- ※4 同じ事例で、複数の市区町村が報告した事例等があるため一致しない。

2. 障害者虐待対応状況調査＜障害者福祉施設従事者等による障害者虐待＞ 経年グラフ

- ・令和3年度の障害者福祉施設従事者等職員による障害者虐待の相談・通報件数は3,208件であり、令和2年度から増加(2,865件→3,208件)。
- ・令和3年度の虐待判断件数は699件であり、令和2年度から増加(632件→699件) 。
- ・令和3年度の被虐待者数は956人。

障害福祉従事者	平成							令和		
	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度
相談・通報件数(件)	939	1,860	1,746	2,160	2,115	2,374	2,605	2,761	2,865	3,208
虐待判断件数(件)	80	263	311	339	401	464	592	547	632	699
被虐待者数*(人)	176	455	525	569	672	666	777	734	890	956

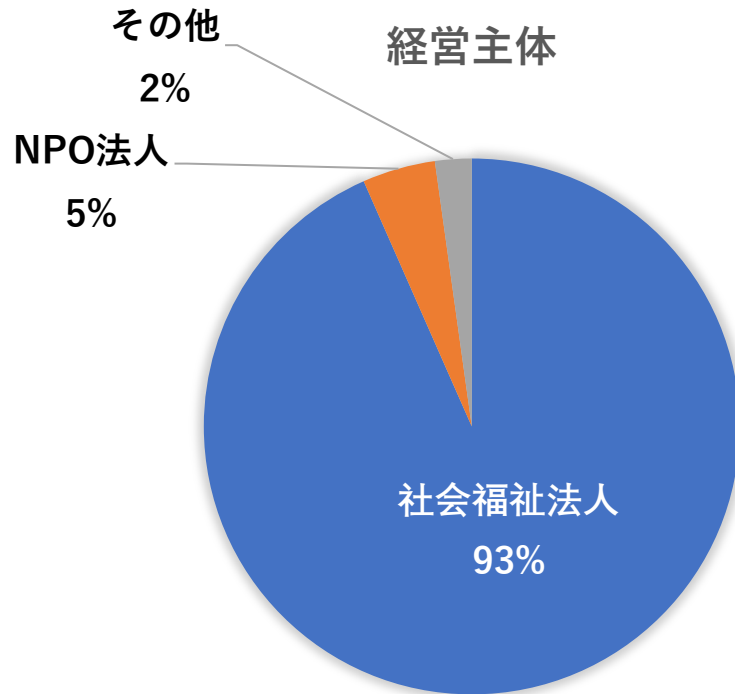
*被虐待者が特定できなかった事例を除く



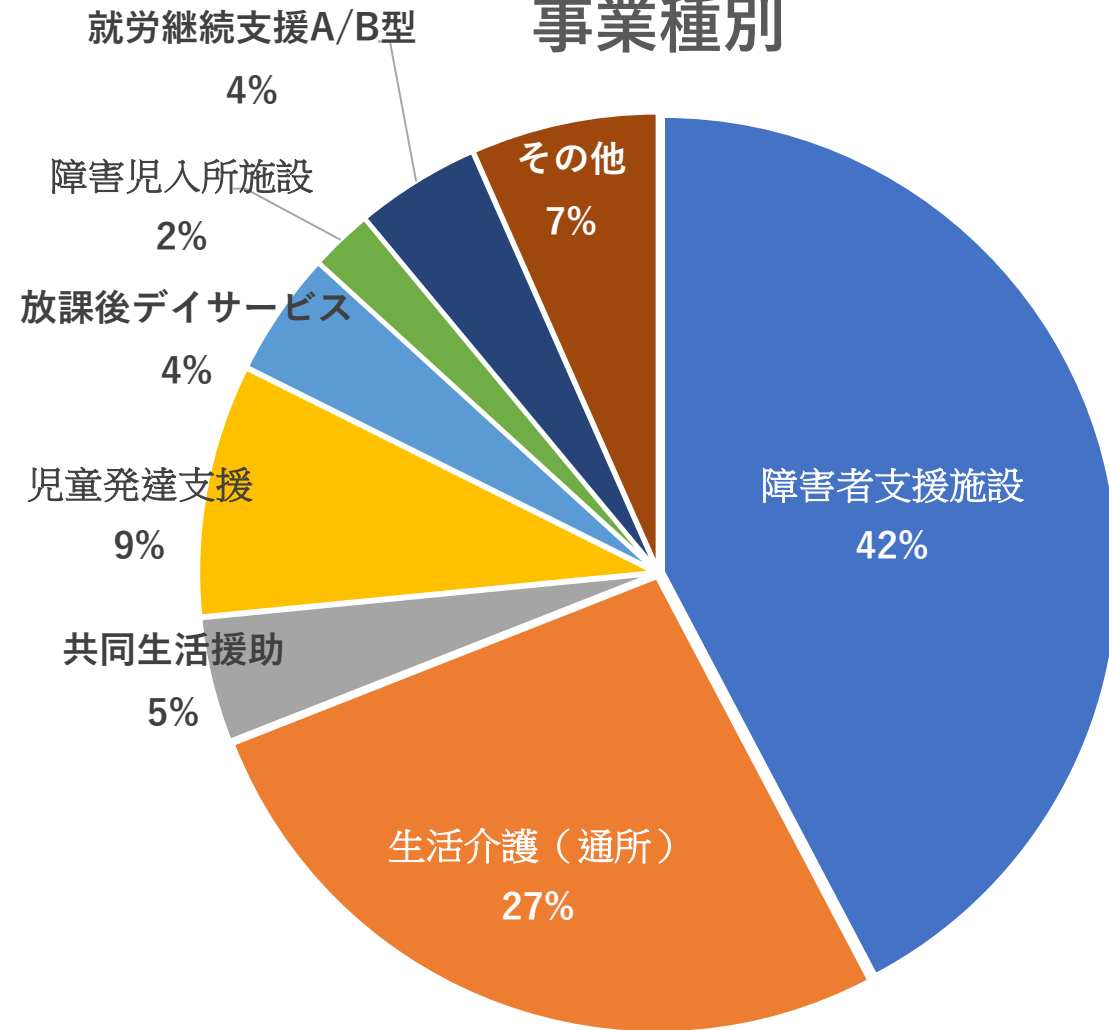
* 平成24年度は下半期のみのデータ

アンケート回収率

加盟団体数： 89事業所
回答： 50事業所
回収率： 56%



事業種別



障害者支援施設と共同生活援助＝成人居住（47%）
生活介護と就労支援＝成人日中（31%）
児童発達支援と放課後デイと障害児入所＝児童（15%）
その他（7%）

事業種別ごとの利用在籍数

	障害者支援施設	生活介護
最大	133人	46人
最小	24人	15人
中央値	40人～49人	30人～39人
平均	48人	33人

利用者の年齢の割合

	成人居住	成人日中	児童
18歳以下	3%	8%	93%
18～29歳	8%	23%	7%
30～39歳	20%	32%	
40～49歳	36%	26%	
50～59歳	29%	14%	
60歳以上	7%	3%	

利用者1人に対する職員数

	障害者支援施設	生活介護（通所）	就労系事業所	児童発達支援
最大値	1.39人	0.75人	0.66人	0.4人
最小値	0.48人	0.27人	0.46人	0.27人
平均値	0.97人	0.47人	0.55人	0.35人
中央値	0.9人～1.1人	0.3人～0.5人	0.3人～0.5人	0.3人～0.5人

強度行動障害支援者養成研修（基礎）受講割合 職員数/受講者数

	障害者支援施設	グループホーム	生活介護	児童発達支援
最大値	87%	20%	75%	8%
最小値	0%	0%	6%	0%
平均値	43%	8%	33%	4%

強度行動障害支援者養成研修（実践）受講割合 職員数/受講者数

	障害者支援施設	グループホーム	就労系事業所	児童発達支援
最大値	79%	10%	75%	8%
最小値	0%	0%	0%	0%
平均値	18%	4%	25%	4%

知的障害の割合

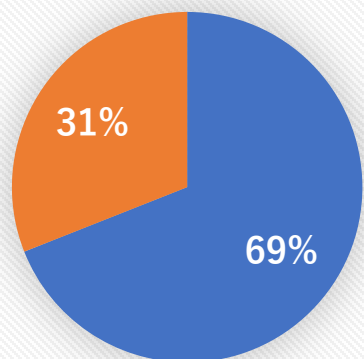
	成人居住	成人日中	児童
最重度	55%	42%	0%
重度	32%	38%	4%
中度	5%	13%	12%
軽度	8%	7%	47%
IQ 71 以上	0%	0%	38%

行動関連項目10点以上の割合

	成人居住	成人日中
重度障害者支援加算（Ⅱ）	59%	56%

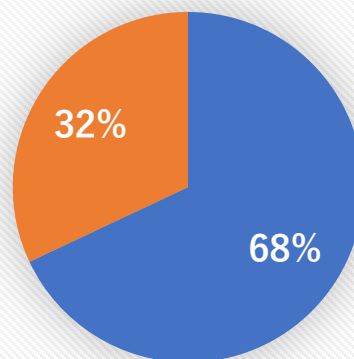
自閉症・自閉傾向も含む割合

成人居住



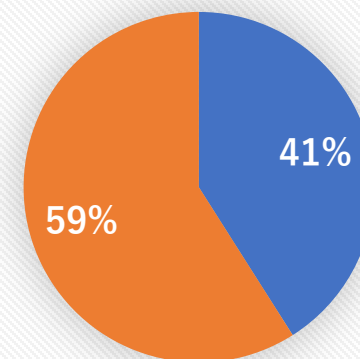
■ 自閉症 ■ 非自閉症

成人日中



■ 自閉症 ■ 非自閉症

児童



■ 自閉症 ■ 非自閉症

法人理念は、全事業所・全施設が定めていると回答

研修で周知（３８）
読み合わせ（１２）
事業計画に明記（８）

その他

- * 幹部職員研修から職員へ伝達
- * 中長期プロジェクトの議論の中で深掘りしていく
- * 虐待防止チェックリストで確認
- * 理事長メッセージ（動画等）

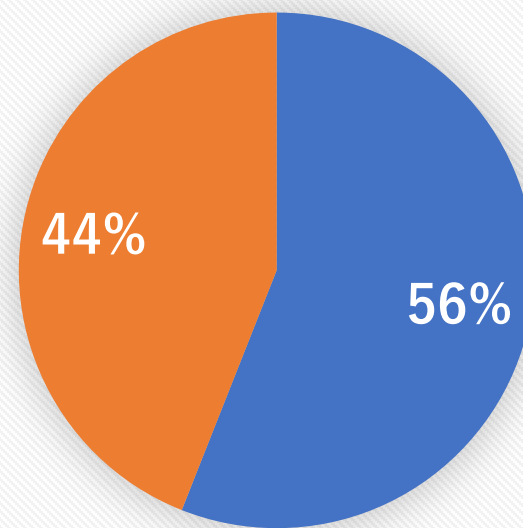
倫理綱領（行動規範）の定めについて

９２％の事業所・施設が定めており、研修を実施したり、読み合わせ、掲示を行うことで周知しているところが多い。
その他の回答として、人事考課の面接の際に話し合い、検討委員会を準備中などの回答もあった。

職員の人材育成の仕組みについて

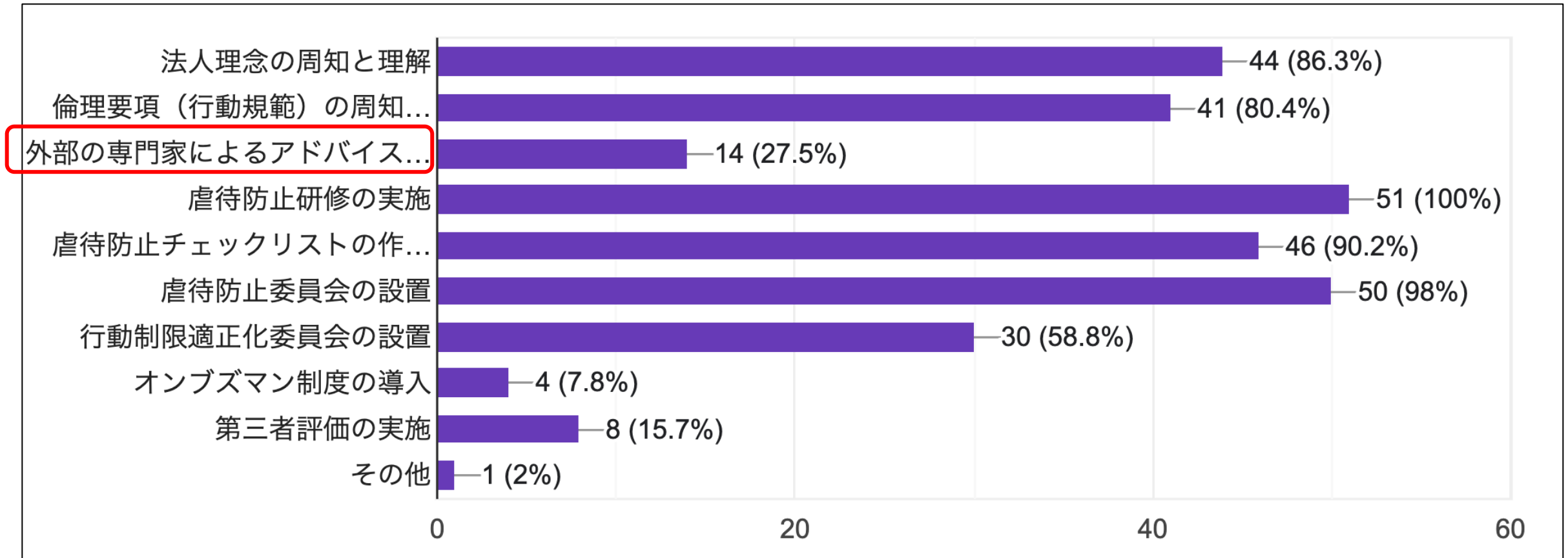
９０％の事業所が、職員の育成の仕組みがあると回答している。また、育成の仕組みがあると回答したうちの５６％がスーパービジョンの仕組みが設けられていると回答

スーパービジョンの仕組み



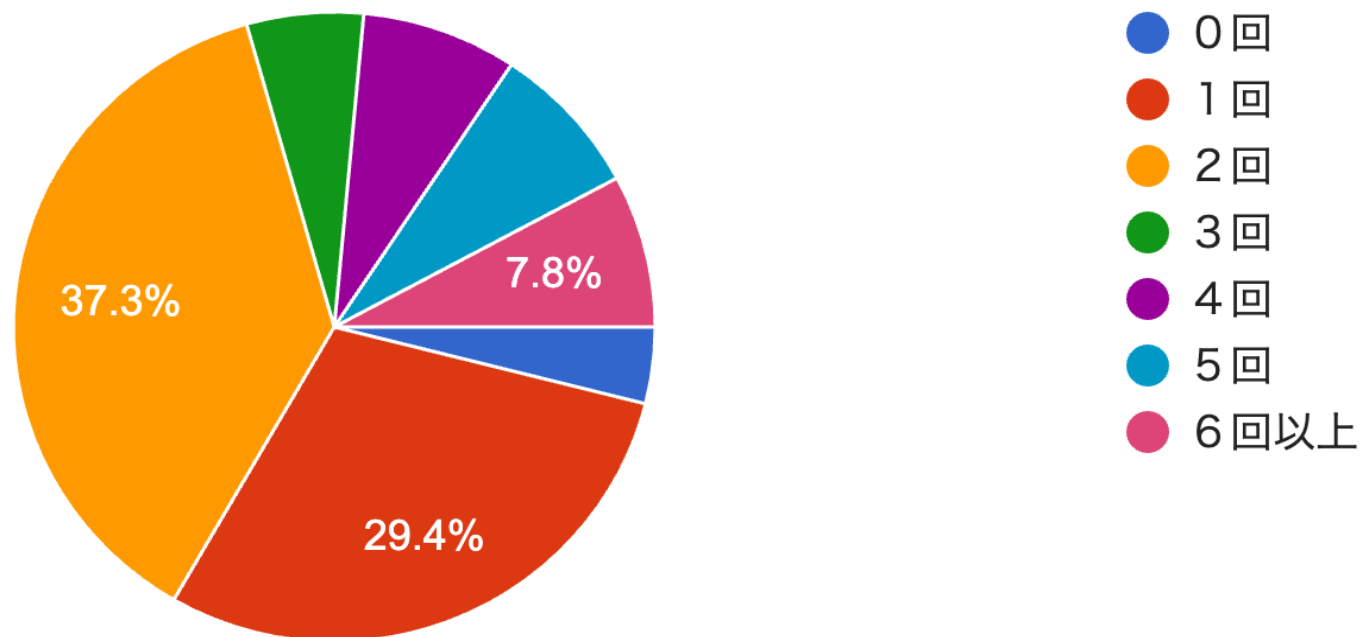
■ 含まれている ■ 含まれていない

虐待防止のために取り組んでいること



虐待防止研修は全事業所で実施しており、虐待防止委員会の設置についてもほぼ100%が設置している。一方で、行動制限適正化委員会の設置については未実施のところもある。第三者評価、オンブズマン制度については、実施予定のところもあるが、全体の20%以下となっている。その他の回答には ISO9001の認証及び更新審査を受けている事業所もある。

虐待防止関係の内部研修 1 年間の実施



内部研修の回数は、年 2 回が最も多く
ついで 1 回となっている。6 回以上
行っているところが 7. 8 %

研修内容

虐待防止の理解 (20)
権利擁護に関する研修 (10)
事例を元にしたGW (10)
グレーゾーンとテーマにしたGW (5)
チェックシートをもとにしたGW (5)
自閉症の理解 (5)
困難事例ケースワーク (5)

その他

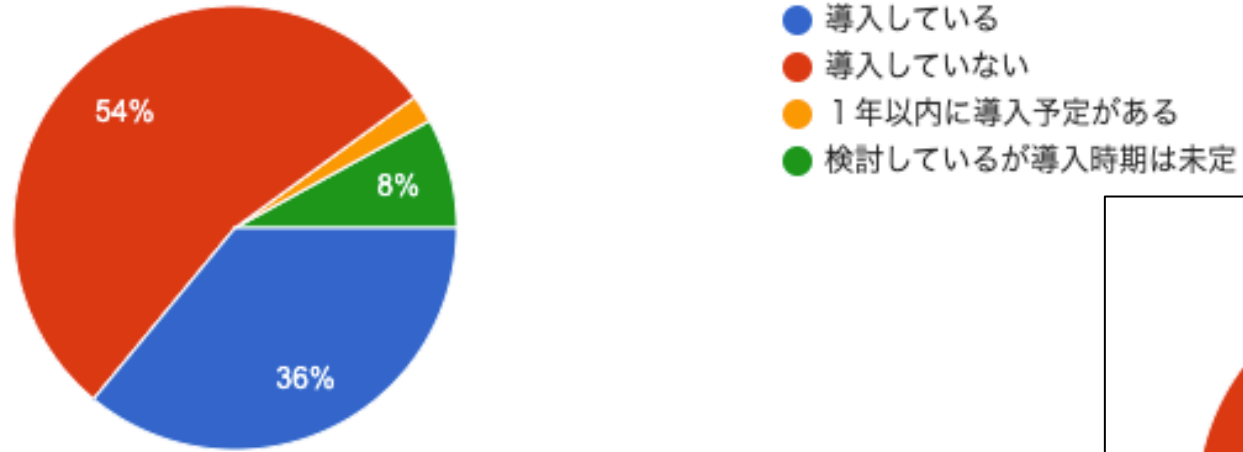
演習

OJT、スーパーバイズで学んだことを周知

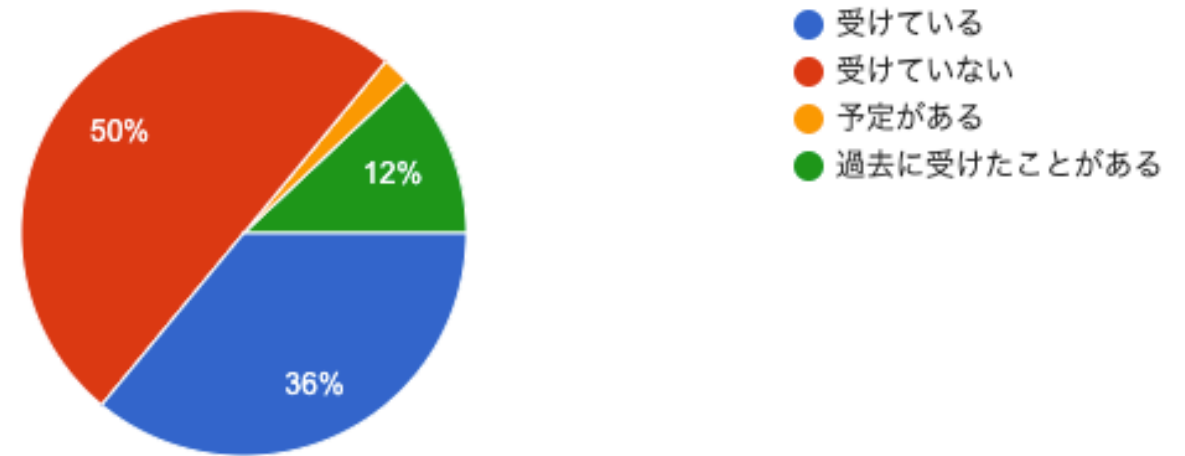
オンライン研修

PDCAの活用

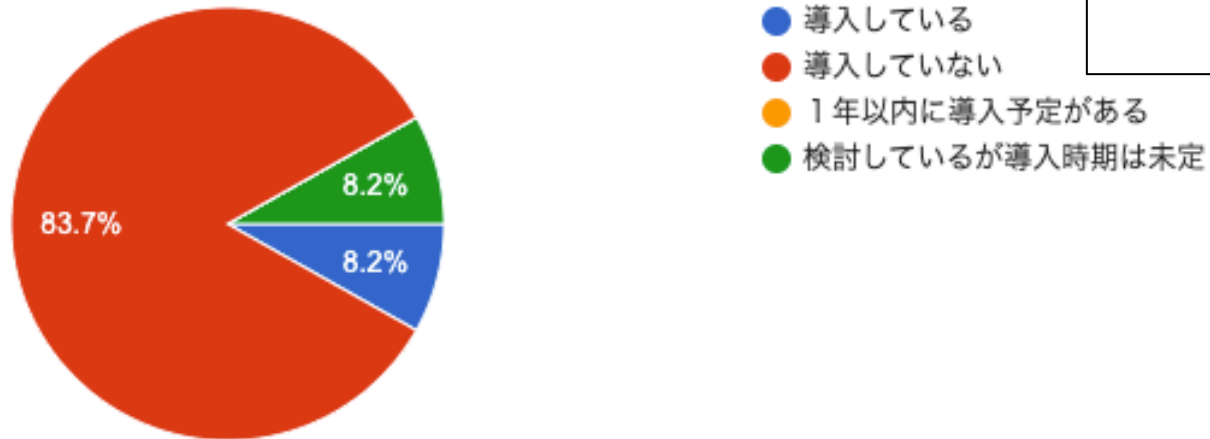
第三者評価の実施について



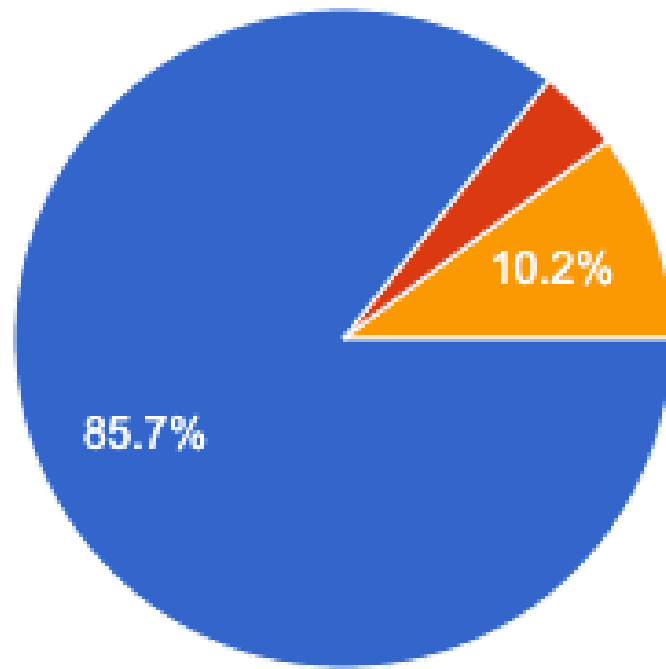
外部からのスーパーバイズ（コンサルテーション）について



オンブズマン制度の導入について



職員へのストレスの軽減に対する取り組みにつて



- 行っている
- 行っていない
- 検討している

職員へのストレス軽減に対する取り組みは、85%が実施している。

取り組み内容は
面談が最も多く（20）
ストレスチェックの実施（15）
研修会の実施（5）の順となっている。

その他の回答として
職場環境改善の取り組み
福利厚生の実施
産業医のカンファレンスや外部相談窓口の紹介
メンター制度の導入
ハラスメント委員会の設置
スーパービジョンといった取り組みが行われている。

虐待者(772人) ※2

- 性別
男性(69.0%)、女性(31.0%)
- 年齢
60歳以上(20.5%)、40～49歳(17.0%)、
50～59歳(16.2%)
- 職種
生活支援員(37.2%)、世話人(10.5%)、
管理者(9.3%)、その他従事者(8.5%)、
サービス管理責任者(6.7%)

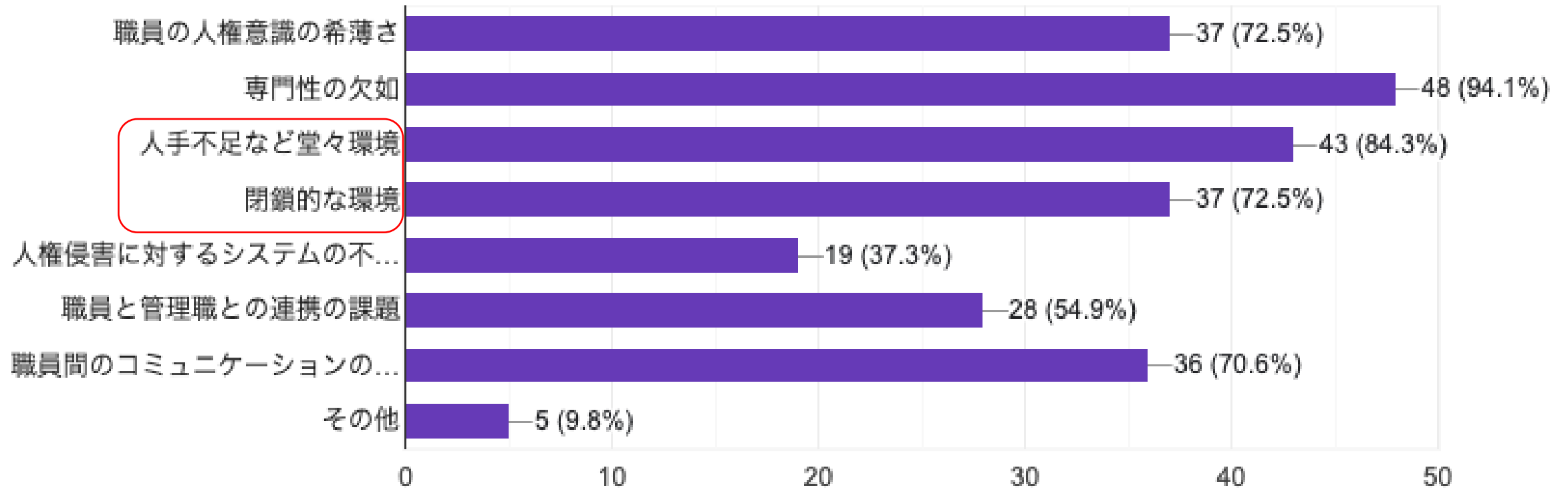
身体的

56.1

市区町村等職員が判断した虐待の発生要因(複数回答)

教育・知識・介護技術等に関する問題	64.5%
職員のストレスや感情コントロールの問題	54.8%
倫理観や理念の欠如	50.0%
虐待を助長する組織風土や職員間の関係性の悪さ	22.0%
人員不足や人員配置の問題及び関連する多忙さ	24.7%

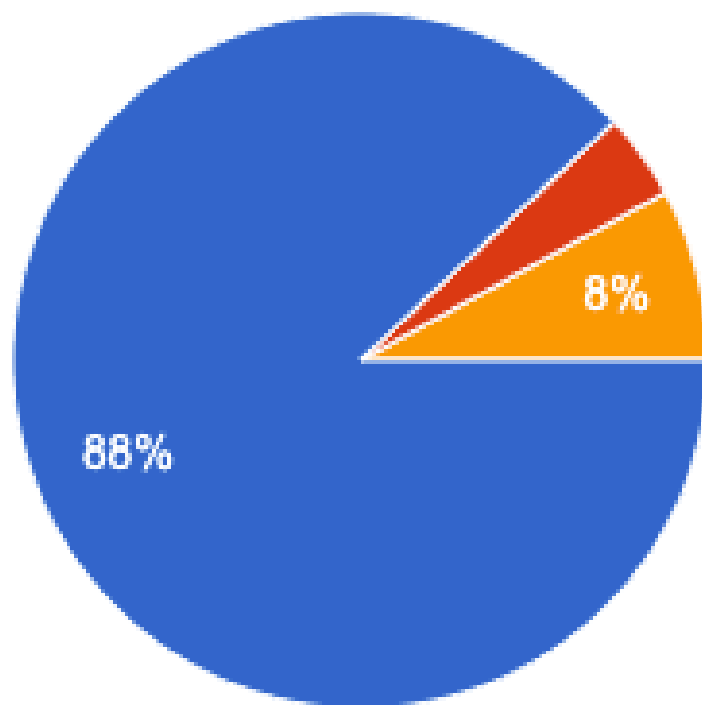
虐待が起きてしまう背景について



虐待が起きてしまう背景には、専門性の欠如が最も多く（98%）人手不足（84%）となっている。職員の人権意識の希薄さや閉鎖的環境の問題、職員間のコミュニケーションの不足等の意見が多く挙げられている。

その他、意見として小さな不適切を見過ごしてしまうことや、判断にこまった時の事例検討や検証の機会がないこと、職員の精神状態、職員の価値観（責任追及型）、パーソナリティの課題などの意見もある。

職員の人権擁護に対する意識の変化

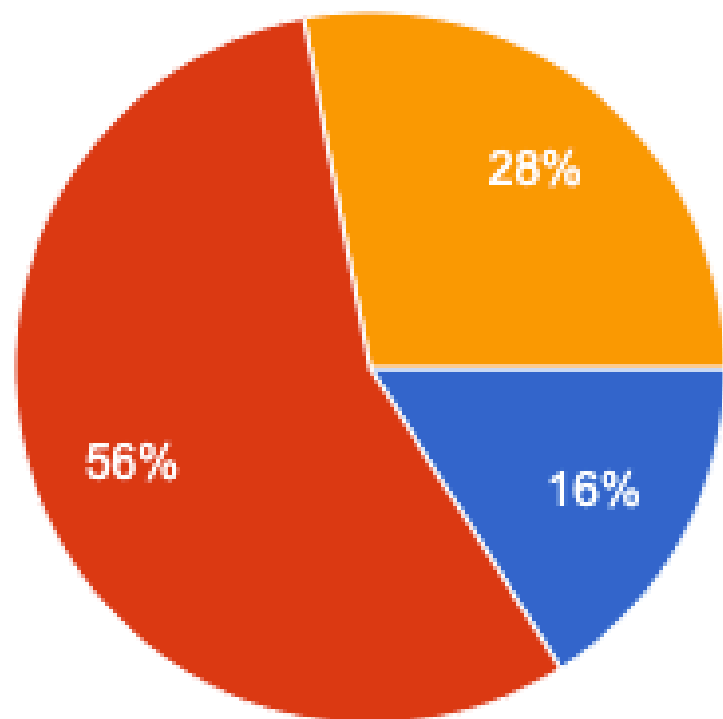


- 変化がある
- 変化はない
- その他

職員については 88% が「変化があった」と回答

- * 職員間で声をかけるようになった
- * グレーゾーンへの判定を組織単位で行うようになった
- * 支援を振り返る視点が広がった
- * 具体的な対応が虐待に当たるかどうかを意識して支援するようになった
- * 法律に抵触すると罰せられるという意識になった
- * 利用者への接し方が変わった
- * 虐待の明確な定義がなくても委員会で取り上げられるようになった
- * 否定的な言葉かけから肯定的な言葉かけに変化した
- * 利用者の人権を尊重するようになった
- * 自傷や他害につながるような関わりにならないように気をつけるようになった
- * 虐待に対するニュース等に敏感になった
- * 当事者主体の支援になった
- * 職員どうして日頃から話題に上がるようになった
- * 支援する側、される側という意識の見直しなど

御本人やご家族の人権擁護に対する意識の変化

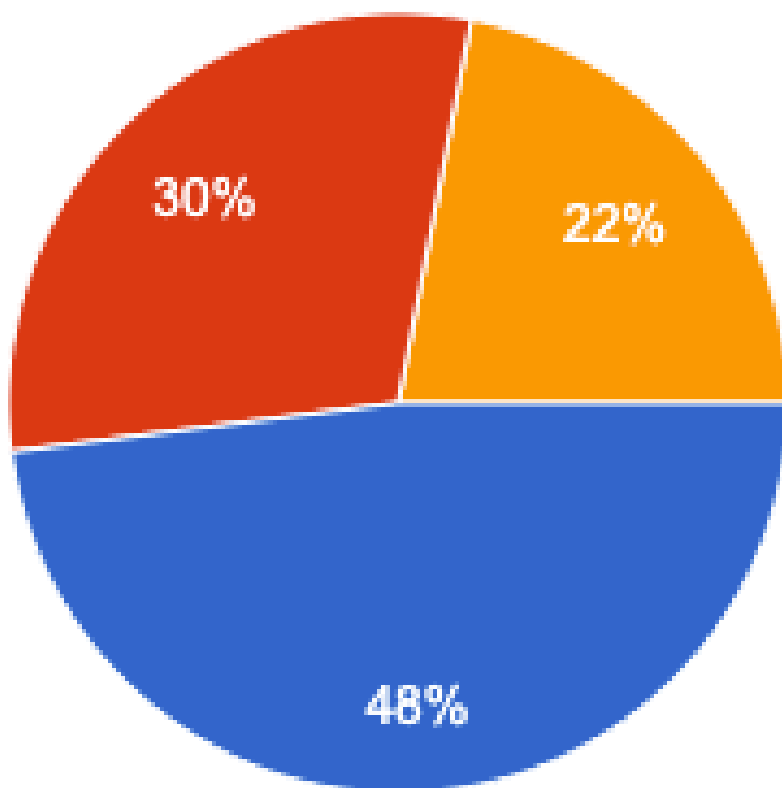


- 変化がある
- 変化はない
- その他

ご家族については16%が「変化があった」と回答している

- * ご家族との面談の際に話題となる頻度が増えた
- * すべてを施設任せにするのではなく、必要に応じて意見を言ったり、感想を伝えたりされるご家族が増えた
- * 家族については情報開示（特に通院記録の開示、健康状態の推移など）については積極的になった。
- * ADLに関する保護者の関心も非常に高くなっていることから、人権に対する意識は高くなっている
- * 権利意識が高まってきている方もふえているように感じる
- * ご家族から直接自園の取り組みや接し方について確認を求められることが増えた

行政機関の人権擁護に対する意識の変化

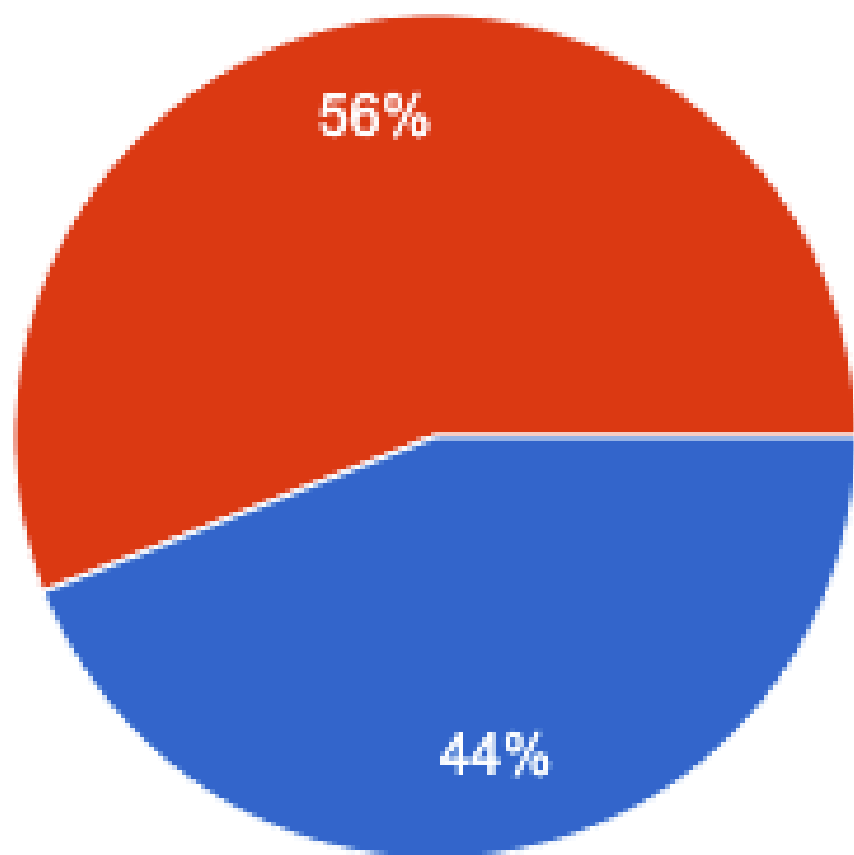


- 変化があった
- 変化はない
- その他

行政については48%が「変化があった」と回答している

- * 行政主催の研修が増えた
- * 事業所に対しての監視的視点が強くなったと感ずることがある
- * 人権意識がより高くなったと感ずる
- * 実際に行政職員が事業所を訪れて障害について学ぼうという姿勢が感ずられる
- * 国の取り組みとして、知識的に理解はされている
- * 通報義務となったためか、虐待等への対応が迅速になった
- * 通報を受けてからの対応は変わりなく、介入にまでなかなか踏み込まない印象を感ずる
- * 手続きの複雑さ等良くない方向に変化していることもある

行政機関との連携について



● ある
● ない

行政との連携については44%が「ある」と回答している

- * 強度行動障害支援者研修に向けた講師の派遣、受講者の派遣等での協力
- * 自立支援協議会、障害福祉サービス事業所連絡会等にて、行政機関も参加
- * 行政主催の虐待研修の講師として、法人職員が参加している
- * ケース会の開催、日々の情報共有
- * ケースによっては支援内容の共有をおこなっている
- * 心配な事例があった際には、行政機関と情報共有しつつ対応するようにしている
- * 要対協児童については特に行政機関と情報共有を密にしている。
- * 要保護児童については定期的に情報共有を実施

事業所、施設において虐待防止の取り組みで有効だと思われることについて ①

【理念・行動規範】

- * 法人として強いメッセージをもって支援現場に指示していくこと
- * 行動規範を作り、それに基づいて現場が支援できること
- * 事業所の理念・方針を明確に示す
- * 本気の方針を打ち出し意識してもらえる様する
- ・ 通報が虐待を救うと教える

【研修】

- * 内部研修を充実させることが、支援者の資質を高め結果的に虐待防止にもつながる
- * 虐待防止研修の際、ディスカッションする場をもうける
- * 研修は意見を必ず出せるような少人数での実施として、同内容の研修を数回行う
- * 実施した研修では職員からの意見や思いを把握できるよう、研修報告書として提出を求め集約して全職員が閲覧できるようまとめて掲示する
- * テーマを決めての人権擁護キャンペーンや虐待防止セルフチェックなど

【スーパーバイズ】

- * 経験のある職員などが経験の浅い職員へ日頃からスーパーバイズを行う

【コミュニケーション】

- * コミュニケーション、相談しやすいチーム作り、支援のアイデアを広げる、日々のコンディション

事業所、施設において虐待防止の取り組みで有効だと思われることについて ②

【振り返り】

- * 支援を見直し修正して行くプロセスを繰り返すことで、基本的な考え方についても再認識する
- * 大きな振り返りや確認の場がある
- * 半年に1回の虐待防止のチェックリスト作成

【環境】

- * 見守りカメラの導入
- * 同一部署へ複数人の配置
- * 笑顔になる・楽しめる・元気が出る等のポジティブな方向に導く

【専門性】

- * 障害特性を理解するための自主勉強会
- * 内部研修の充実等が支援者の支援力や資質の向上

【人材・体制整備】

- * 人材確保と育成。支援者が孤立しない支援体制の整備

【外部の視点】

- * 外部コンサルティングの活用
- * 他事業所との交流研修会での情報共有
- * 開かれた施設環境、実習生や地域住民の方々が気軽に立ち寄る事の出来る環境

人権擁護や虐待防止についてのご意見 ①

【専門性】

- * 虐待防止を端的に訴えるだけでなく、基本的障害特性を理解し、合理的配慮がなされた支援が展開できるかが、結果として人権擁護や虐待防止につながる
- * 利用者支援の質を向上させることが、権利擁護や虐待防止につながる
- * 障害が重く行動障害がある利用者の皆さんは虐待を受けやすいと言われているので、利用者一人ひとりにあった支援内容を状態に合わせて検討し、利用者さんの理解を深めることで虐待防止に繋げていくことが必要
- * サビ管の専門性を高めることで、虐待防止等に繋がるのではないか。
- * 現場の支援者が当事者理解や障害（ASD）に対する理解、支援スキルの向上等に対するモチベーションをいかに高い位置でキープさせていけるかが重要
- * 利用者の繰り返し行動や特定の行動への固執等の改善により、行き過ぎた支援になることがなくなり、職員同士で指摘しあえる関係ができた
- * 自傷・他害等の緊急を要するときの対応については、どんなに準備をしてもゼロにはならないので難しさを感じている。それぞれの地域でASD支援の中心的な役割であるはずの発達障害者支援センターが、支援の考え方や特性アセスメント（フォーマルな部分を特に）を実施。個別ケースにおける事業所への相談（コンサルテーション）機能を強化することが必要

人権擁護や虐待防止についてのご意見 ②

【労働環境】

- * 職員の人権擁護も考えなくてはならない
- * ご利用者の人権に目がいきがちであるが、職員の人権にも目を向けた情報発信をして欲しい
- * 他傷してくる人に対してその行為をとっさに止めなければならない場面だけを、周りから見たら虐待に見えることに対する振り返りができる体制が必要
- * 昼夜問わず、大人数を1人もしくは減員で見ないといけないという労働環境が起因している余裕のなさ等、振り返りが出来ない環境も大きな問題。今の状況が続けば、大変な人を見てくれる場所はどんどんなくなっていく危険性をはらんでいると感じている

【仕事の価値】

- * 福祉を仕事として選ぶ職員にとって、自分たちの仕事の目的や役割をしっかりと理解した上で業務にあたることが重要
- * 利用される側・支援する側の上下関係の視点にならないよう、人として同じ目線に立ち敬意を持って相手に接する当たり前のことを職員一人ひとりが再認識する

人権擁護や虐待防止についてのご意見 ③

【自己決定】

- * 10年前に比べれば、随分周知が進んだようにも思うが、事業所内においても、まだ職員間に意識の差は残っている。保護者や地域での理解についても、不十分に感じることも多い。利用者各位がひとりの人間として、いかなる場面でも尊重され、自ら選択・意思決定することが当たり前に認められる社会実現の為、今後とも研鑽を続けたいと思います。
- * 重度・最重度のご利用者が多いため、虐待防止のパンフレットを見てももらったり、説明しようとしても理解してもらうことが難しい
- * 利用者一人ひとりの個性と自己決定を最大限に尊重し、主体的に生きられるように支援していくことが大事

【障害観】

- * 根本である障害のとらえについて、医学モデルから社会モデルへと価値観の転換ができないでいる点は人権侵害や虐待が起こる要因の一つではないかと考える

【職場風土】

- * 風通しのよい環境作りが大切

アンケートへのご協力
ありがとうございました