

障害者虐待防止について — 概要と対応 —

仙台市障害企画課 （企画係）

障害企画課企画係です。

この資料では、障害者虐待防止について説明させていただきます。

本資料の説明

- ・ 障害者虐待とは何か
- ・ どのような対応が求められるのか 等

障害者虐待について **概要** と **対応** に分けて説明いたします。

各事業所で行っている虐待防止研修などで学んだことを本資料で再度確認し、今後の支援に活かしていただければと思います。

本資料では、

- ・ 障害者虐待とは何か
- ・ どのような対応が求められるのかなど

障害者虐待について **概要** と **対応** に分けて説明いたします。

各事業所で行っている虐待防止研修などで学んだことを本資料で再度確認し、今後の支援に活かしていただければ幸いです。

目 次

<概要>

障害者虐待とは
虐待防止法の目的
虐待の分類と類型
全国の虐待動向

<対応>

虐待の発生要因
未然防止策
発見時の対応

<その他>

令和6年度障害福祉サービス等報酬改定について

概要の項目では

そもそも虐待とはどのようなものなのか、障害者虐待防止法の目的は何か、等について説明いたします。

また、厚生労働省が毎年行っている障害者虐待に関する調査結果の一部を取り上げ、全国及び本市の虐待動向を紹介いたします。

対応の項目では

虐待の発生要因や未然防止策、発見時の対応について説明いたします。

その他として、令和6年度障害福祉サービス等報酬改定の虐待防止に係る部分について、説明いたします。

障害者虐待とは

障害者虐待防止法では虐待行為を以下のように規定

障害者の尊厳を害するもの
障害者の自立及び社会参加を妨げるもの

障害者虐待を一言で具体的に表現すると
「障害者の生命・身体・精神・権利・財産が侵害されること」

4

まず、障害者虐待について説明いたします。

障害者虐待防止法では、
障害者に対する虐待が障害者の尊厳を害するものであること、
また、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
極めて重要であるとしております。

障害者虐待を一言で具体的に表現すると
「障害者の生命・身体・精神・権利・財産が侵害されること」といえます。

障害者虐待防止法の目的

第一条（抜粋）

- ・ 障害者に対する虐待の禁止
- ・ 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

等を定めることにより、障害者虐待の防止等に関する施策を促進し、**障害者の権利利益の擁護に資すること。**

虐待行為自体や虐待行為を行った者・施設を罰するための法律ではない
※一方、内容や程度に応じて警察と連携し対応を行う場合もあります。
その場合、刑法に基づき罰せられる可能性もあります。

5

障害者虐待防止法第1条によれば、

障害者に対する虐待の禁止

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

等を定めることにより、障害者虐待の防止等に関する施策を促進し、
障害者の権利利益の擁護に資することを目的としております。

虐待行為自体や虐待行為を行った者・施設を罰するための法律ではありませんが

一方で虐待行為は内容や程度に応じて警察と連携し対応を行う場合もあります。

その場合、虐待行為は刑法に基づき罰せられる可能性もあります。

具体的には、後述の虐待5類型のパートでご説明いたします。

障害者虐待の「分類」と「類型」

3つの分類

- ①養護者による虐待
- ②**障害者福祉施設従事者等による虐待**
- ③使用者による虐待

5つの類型

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

「障害者福祉施設従事者等」には、施設に従事するすべての方が含まれます。

6

障害者虐待防止法では、障害者虐待を養護者による虐待、障害者福祉施設従事者等による虐待、使用者による虐待の3つの分類に分けております。

また、障害者虐待には身体的虐待、性的虐待、心理的虐待、放棄・放置（ネグレクト）、経済的虐待の5つの類型があります。

なお、「障害者福祉施設従事者等」には、管理者や支援員だけでなく、事務員や調理員、運転手など施設に従事するすべての方が含まれます。

上記の通り、虐待には5つの類型がありますが、それぞれの具体例をいくつか挙げることはできるでしょうか。

次のパートでは、類型ごとに具体例を挙げて確認していきます。

虐待5類型（身体的虐待）

①暴力的行為

殴る、蹴る等のほか、熱い湯やシャワーをかけてやけどをさせる等。

②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

身体的苦痛や病状悪化を招く行為を強要する等。

③正当な理由のない身体拘束

利用者を押さえつけて行動を制限する等。

7

身体的虐待は

暴力的行為や乱暴に扱う行為、正当な理由のない身体拘束を行うことです。

殴る、蹴る等よく例示されるもののほかにも

入浴時に熱い湯やシャワーをかけてやけどをさせるような暴力的行為、

医学的診断や個別支援計画等に位置づけられておらず、

身体的苦痛や病状悪化を招く行為を強要するような

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、

正当な理由のない身体拘束などが該当します。

虐待5類型（身体的虐待）

身体拘束について

令和4年度から、身体拘束適正化委員会の設置・運営が義務化されました。

やむを得ず身体拘束を行う時の3要件（①切迫性、②非代替性、③一時性）や、手続き等を再度確認し、取り組みを進めましょう。

<参考> 刑法では

第204条（傷害罪）、第208条（暴行罪）、第220条（逮捕監禁罪）等に該当する場合がある

8

また、令和4年度から身体拘束適正化委員会の設置・運営が義務化されました。

本資料の最後に障害者虐待防止及び身体拘束等の適正化に向けた体制整備等の取り組み事例集のURLを掲載しておりますので、参考にしてください。

なお、身体的虐待は、刑法では

第204条（傷害罪）、第208条（暴行罪）、第220条（逮捕監禁罪）等に該当する場合があります。

虐待5類型（性的虐待）

あらゆる形態の性的な行為またはその強要。

- ・キス等の行為。性的行為の強要。
- ・本人の前でわいせつな言葉を発する、または会話する。
- ・排泄や着替えの介助がしやすいという目的で、
下（上）半身を裸のままや下着のままに放置する等。

被害者の性別は問いません。

<参考> 刑法では

第176条（不同意わいせつ罪）、第177条（不同意性交等罪）等に該当する場合がある。

9

性的虐待は

障害者に性的な行為をすること、させること、または行為を強要することです。

具体例としては

キスなどの行為、性的行為の強要、本人の前でわいせつな言葉を発する、または会話する、排泄や着替え等の介助がしやすいという目的で、下（上）半身を裸のままや下着のままに放置するなどあげられます。

セクシャルハラスメントも性的虐待に該当する場合があることや被害者の性別は問わないことにも注意が必要です。

なお、性的虐待は、刑法では

第176条（不同意わいせつ罪）、第177条（不同意性交等罪）等に該当する場合があります。

虐待5類型（心理的虐待）

①威嚇的な発言、態度

怒鳴る、罵る。

「追い出す」などと言い脅す等。

②侮辱的な発言、態度

日常的にからかったり、「バカ」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、あだ名で呼ぶ等。

10

心理的虐待は

威嚇的・侮辱的な発言や態度などにより、障害者に心理的外傷を与える言動のことです。

威嚇的な発言については、記載したような事項のほか、

「給料もらえないですよ」などと威圧的な態度を取ることも該当します。

侮辱的な発言や態度は、

日常的にからかったり、「バカ」などと侮辱的なことを言うことや、子ども扱いをすることです。

子ども扱いとは、「大人に対しては行わない対応」と表現できます。

例えば「○○ちゃん、えらいね」は、子ども扱いに該当しますので、

「○○さん、すごいですね」等の表現が適切といえます。

虐待5類型（心理的虐待）

- ③ 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
- ④ 障害者の意欲や自立心を低下させる行為
- ⑤ 交換条件の提示
- ⑥ 心理的に障害者を不当に孤立させる行為
- ⑦ その他著しい心理的外傷を与える言動

＜参考＞ 刑法では

第222条（脅迫罪）、第223条（強要罪）、第230条（名誉棄損罪）等に該当する場合がある

11

その他、無視することや、「これができたら外出させてあげる」などと交換条件を提示することなども心理的虐待に該当します。

なお、心理的虐待は、刑法では第222条（脅迫罪）、第223条（強要罪）、第230条（名誉棄損罪）等に該当する場合があります。

虐待5類型 (放棄・放置〔ネグレクト〕)

- ①**必要とされる支援や介助を怠り、障害者の生活環境・身体や精神状態を悪化させる行為**
おむつが汚れている状態を日常的に放置している等。
- ②**障害者の状態に応じた診療や支援を怠ったり、医学的診断を無視した行為**
医療が必要な状況にも関わらず、受診させない等。

12

放置・放棄、ネグレクトは
必要とされる支援や介助、状態に応じた診療や支援を怠り、
障害者の生活環境・心身の状態を悪化させることなどのことです。

虐待5類型 (放棄・放置〔ネグレクト〕)

- ③ 必要な用具の使用を限定し、障害者の要望や行動を制限させる行為
- ④ 障害者の権利や尊厳を無視した行為またはその行為の放置
- ⑤ その他職務上の義務を著しく怠ること

<参考> 刑法では
第218条（保護責任者遺棄罪）等に該当する場合がある

13

その他、車いすや補聴器など必要な用具を使用させないことや、利用者間の暴力行為を認識していながら対応しないこと等も該当します。

なお、放置・放棄、ネグレクトは、刑法では第218条（保護責任者遺棄罪）等に該当する場合があります。

虐待5類型(経済的虐待)

本人の同意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。

- ・ 年金や賃金を管理して渡さない。
- ・ 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。
- ・ 本人に無断で親族にお金を渡す、貸す等。

14

経済的虐待は、本人の同意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です。

なお、ここでいう本人の同意は、表面上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ります。

具体的には

年金や賃金を管理して渡さないことや本人の財産を、本人が知らない又は支払うべきではない支払いに充てること、本人に無断で親族にお金を渡す、貸すなどが挙げられます。

虐待5類型(経済的虐待)

不当な使用だけでなく、
不当な制限も経済的虐待に該当します。

部屋の清掃の際、利用者の持ち物を同意なしに処分
することも経済的虐待に該当する場合があります。

<参考> 刑法では
第235条（窃盗罪）、第246条（詐欺罪）、第252条（横領罪）等に該当する場合があります

15

不当な使用だけでなく、不当な制限も経済的虐待に該当します。
また、部屋の清掃の際、利用者の持ち物を同意なしに処分することも
経済的虐待に該当する場合があります。

例えば、利用者の財産管理に当たっては、預金通帳と印鑑を別々に保管する
ことや、適切な管理
が行われていることを複数人で常に確認できる体制で出納事務を行うこと、
個人別出納台帳などを備えることなど、事業所として適切な管理体制を確立
する必要があります。

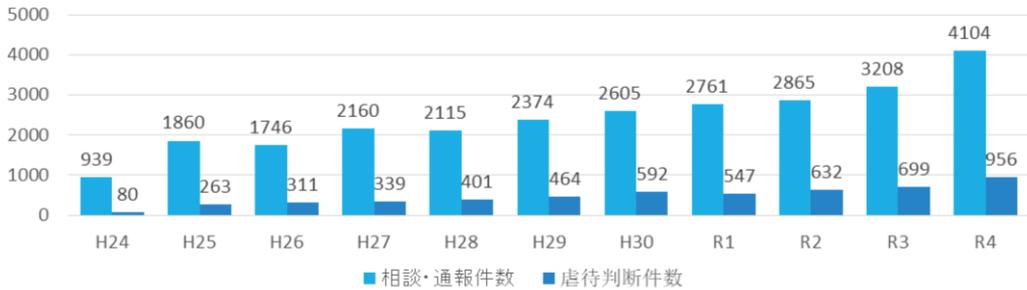
なお、経済的虐待は、刑法では
第235条（窃盗罪）、第246条（詐欺罪）、第252条（横領罪）等に該当す
る場合があります。

ここまで、主な虐待5類型の具体例を挙げましたが、厚生労働省が作成した
「障害者福祉施設等における障害者虐待の防止と対応の手引き」では
その他の具体例についても掲載しております。

なお、参考資料のURLについては、本資料の最後に掲載しておりますのでご
活用下さい。

全国の虐待動向

障害者福祉施設従事者等による障害者虐待(件)



<出典> 令和4年度 障害者虐待防止法対応状況調査報告書

続いて、厚生労働省が行った障害者虐待に関する調査結果より全国の虐待動向についてご紹介します。

令和4年度障害者虐待防止法対応状況調査報告書（※）によれば令和4年度における全国の施設従事者等による虐待の相談・通報件数は4,104件、虐待として判断した件数は、956件となり、いずれも前年度比で増加していることが分かります。

※令和6年9月20日時点で最新のもの。令和5年度報告はまだ公表されていない（R5:12月20日公表）

全国の虐待動向

虐待類型の構成 (複数回答)					被虐待者の障害種別 (複数回答)				
身体的虐待	心理的虐待	性的虐待	ネグレクト	経済的虐待	知的	身体	精神	発達	難病等
52.0%	46.4%	13.8%	9.5%	5.3%	72.6%	21.0%	15.8%	3.1%	1.3%

相談・通報・届出者 (複数回答) ※上位5項目				
当該施設・事業所の職員	本人による届出	当該施設・事業所の設置者・管理者	家族・親族	相談支援専門員
21.0%	16.0%	15.4%	11.3%	8.1%

<出典> 令和4年度 障害者虐待防止法対応状況調査報告書

17

次に虐待類型の構成について、身体的虐待の割合が5割、心理的虐待が4割を超えています。

被虐待者の障害種別では、知的障害の方の被害が突出して多い状況です。

相談・通報・届出者の内訳については、当該施設・事業所の職員による通報が一番多いです。

次いで、本人による届出が多い状況です。

施設・事業所の管理者だけではなく、その他の職員から通報する場合も一定数あることが分かります。

対応

虐待の発生要因	--- 19p
未然防止策	--- 20p
虐待疑い行為発見時の対応	--- 23p

説明事項

虐待事案発生要因、防止策、発見時対応
虐待行為を発生させないための取り組み
発生時の注意点 等

続いて、
対応の項目では
厚生労働省の調査結果も踏まえた虐待の発生要因や未然防止策、
発見時の対応などについてご説明いたします。

虐待の発生要因

厚生労働省の調査 全国の虐待の発生要因 上位5項目

虐待発生要因（複数回答）	
教育・知識・介護技術等に関する問題	73.6%
職員のストレスや感情コントロールの問題	57.2%
倫理観や理念の欠如	58.1%
虐待を助長する組織風土や職員間の関係性の悪さ	31.8%
人員不足や人員配置の問題及び関連する多忙さ	31.4%

<出典> 令和4年度 障害者虐待防止法対応状況調査報告書

実務の蓄積（OJT）だけでなく、知識獲得のための研修の実施や職員間での支援方法の確認等を通じて、適切な知識・技術の獲得を目指すことが虐待防止につながります

19

まずは、虐待の発生要因について説明します。

厚生労働省の調査によると、全国の虐待の発生要因上位5項目は、表の通りの結果となっております

教育・知識・介護技術等に関する問題がおよそ7割を占めております。

そのほか、職員のストレスや感情コントロールの問題、倫理観や理念の欠如が5割を超えています。

発生要因は、サービス類型によって異なっており、
障害者支援施設では

「職員のストレスや感情コントロールの問題」が最も高く
生活介護や就労継続支援B型、放課後等デイサービスでは

「教育・知識・介護技術等に関する問題」

共同生活援助では「倫理観や理念の欠如」が最も高くなっています。

これを虐待類型別で見ると、

身体的虐待や心理的虐待、放棄・放置（ネグレクト）では

「教育・知識・介護技術等に関する問題」が最も高く、

性的虐待や経済的虐待では

「倫理観や理念の欠如」が最も高い要因として挙げられています。

実務の蓄積（OJT）だけでなく、知識獲得のための研修の実施や職員間での支援方法の確認等を通じて、適切な知識・技術の獲得を目指すことが虐待防止につながります。

未然防止の考え方

- ✗ 虐待は発生するはずがない
- 虐待が発生するかもしれない

ポイント

- 権利侵害となる**小さな出来事**（「虐待の芽」）を意識する
- **早期に発見**し、迅速な対応を行う
- **再発防止**に取り組む

20

未然防止の考え方について説明します。

虐待が発生する要因は複雑、多様ですが、虐待に共通する構図として、密室の環境下で行われること、障害者の権利侵害となる小さな出来事から心身に傷を負わせる行為までに次第にエスカレートしていくこと、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ことなどが挙げられています。

虐待はどの障害者福祉施設等でも起こりうる構造的な要因があると指摘されていますので、利用者に対する権利侵害を防止する観点から、虐待はいつでも発生する可能性があるため、意識しておくことが重要です。

虐待を未然に防止するためには、日ごろから小さな権利侵害を見過ごさないように、いわば「虐待の芽」を摘んでいくことです。そして、早期に発見し、迅速な対応を図ること、経過や原因を分析し、同じことが繰り返されることのないように取り組むことが必要です。

有効と考えられる取り組みについては、次のページ以降で説明します。

未然防止に向けた取り組み

- 虐待防止のための体制づくり
- 人権意識、知識向上のための研修

ポイント

- 虐待の防止等のための担当者や虐待防止委員会の設置などの必要な体制を整備する
- 委員会での検討結果等を職員に周知する
- 従業者への研修を実施する

21

虐待の未然防止に向けた取り組みとしては、虐待防止のための体制づくりや研修等による人材育成が有効と考えられます。

障害者福祉施設等は定められた基準に従い運営する必要があります。虐待防止のために措置が義務付けられているものとして、虐待の防止等のための担当者の設置や虐待防止委員会の設置と定期開催、従業者に対する定期的な研修の実施などが挙げられます。

また、これらの措置が形骸化しないよう、現場職員の全員に周知され共有されていることが望まれます。虐待を許さないための「倫理綱領」や「行動指針」等の制定、「虐待防止マニュアル」の作成、「権利侵害防止の掲示物」の掲示等により職員への周知を図る必要があります。

人権意識、知識向上のための研修については、全従業者を対象に、特に施設の設置者や管理者等を含めて受講することが極めて重要です。また、障害特性を理解するための研修や事例検討、職員のメンタルヘルスのための研修や、利用者等を対象とする研修も虐待の未然防止に有効と考えられます。

その他の未然防止の取り組み

- 日常的な支援場面等の把握
- 風通しのよい職場づくり
- 虐待防止のための具体的な環境整備

ポイント

- 支援の悩みや苦勞を日ごろから相談できる体制
- 職員の小さな気づきを組織内でオープンに意見交換・情報共有できる体制
- ヒヤリハット報告書・自己チェックシート等の活用

22

その他の未然防止策として主なものとして、

日常的な支援場面等の把握や風通しのよい職場づくり、虐待防止のための具体的な環境整備などが挙げられます。

虐待を生んでしまう背景として密室の環境下で行われることに合わせて、組織の閉塞性や閉鎖性が指摘されます。

支援現場における課題や悩みを抱え込まず、相談・協力しあえる職場環境を築いていくことが大切であり、支援に当たっての悩みや苦勞を職員が日ごろから相談できる体制、職員の小さな気づきも職員が組織内でオープンに意見交換し、情報共有する体制、これらの風通しのよい環境を整備することが必要となります。

虐待防止のための環境整備としては、事故・ヒヤリハット事例の報告により早い段階で事例を把握・分析し適切な対応を検討することができます。

また、自己チェックシート等の活用により、職員が自覚しながら職場や支援の実際を振り返り、虐待の未然防止や早期発見、早期対応につながることを期待されます。

その他にも、「障害者福祉施設等における障害者虐待の防止と対応の手引

き」には虐待を防止するための取組事例が掲載されているので改めてご確認ください。

虐待疑い行為発見時の対応

- 被虐待者の安全確保が最優先
- 施設で定められた対応フローに沿って対応
- 市町村への通報

ポイント

- 加害者との分離・心身状態の確認
- 施設で定められた対応フローは全職員へ周知徹底
- 市町村へ隠さずに通報（施設内だけで事態の収束を図ることは通報義務違反）

23

虐待疑い行為を発見した際の対応について説明します。
虐待疑い行為を発見した場合は、まずは被虐待者の安全確保を最優先に考えます。

引き離す、支援に入らせないなどの加害職員との分離や
被虐待者に怪我がないか、精神状態に問題がないかなど心身状態の確認も必要です。

その後は、施設ごとに決められた虐待発見時の対応フローに沿って対応します。
その際、上司への報告は必須ではないことを職員に周知しておきます。

重ね重ねの説明にはなりますが、施設で定めるマニュアルや対応フローについては、全職員へ周知し、共有されるよう周知徹底を図っておく必要があります。

虐待通報とその義務

✕ 虐待を発見した時に通報する義務

○ 虐待と疑われる行為に気づいた時に通報する義務

ポイント

- 実際目撃する・事実を確認することは必須ではない。利用者（障害者）の権利を守ることが重要
- 通報は匿名可能
- 通報者は通報による解雇などの不利益を受けない

24

続いて虐待の通報義務について説明します。

障害者虐待防止法第16条では、障害者虐待を受けたと思われる障害者を見つけた者に対して、市町村への速やかな通報を義務付けています。

ここで大事なのは、

明らかに虐待を受けた場面を目撃した場合だけでなく、虐待を受けたのではないかと疑いを持った場合は、事実が確認できなくても通報する義務があることを意味しています。

利用者（障害者）の権利を守ることが重要になるため、虐待が疑われる行為を覚知した時点で、対応が必要です

また、通報者については、障害者虐待防止法の規定により、通報したことを理由に、解雇や不利益な取り扱いを受けないとされております。

施設職員等からの通報件数も全国的に一定数あります。障害者虐待を発見しやすい立場にあることから、職員等からの通報は重要です。

支援方法で悩んだときは...

例えば、
運営しているグループホームに他害行動をとる利用者がおり、
支援に難しさを感じているという悩みがある

「分からないまま」や「悩みながら」行う支援が、虐待行為につながることもあります。支援については**積極的に周り**と相談することが大切です。

- 上司や同僚との内部検討や外部有識者への相談
- 支援会議やケース会議の開催
- 実態に沿った支援計画の見直し
- 施設内での支援方法の統一の徹底

25

支援方法で悩むときは積極的に周りや相談することも大切です。

例えば、
運営しているグループホームに他害行動をとる利用者がおり、
支援に難しさを感じているという悩みがある など

「分からないまま」や「悩みながら」行う支援が、虐待行為につながることもあります。

上司や同僚との内部検討や外部有識者への相談、支援会議やケース会議の開催などを通じ、課題解決に取り組むことが大切です。

支援方法で悩んだときは...

○行政の相談窓口

障害者総合相談	区役所・宮城総合支所 障害高齢課 秋保総合支所 保健福祉課
身体障害・高次脳機能障害のある方 難病の方への支援	障害者総合支援センター
知的障害・発達障害のある方への支援	発達相談支援センター（北部・南部）
精神障害のある方への支援	精神保健福祉総合センター
障害者虐待・権利擁護	障害企画課（企画係）

連絡先は「ふれあいガイド（障害者保健福祉のあんない）」
の相談の窓口に関するページをご確認ください

<https://www.city.sendai.jp/servicekanri/kurashi/kenkotofukushi/shogai/shien/torikumi/fureai.html>



26

次に、行政の相談窓口は、表を参考にしてください。

そのほか、相談先が分からない場合は、仙台市で作成している『ふれあいガイド（障害者保健福祉のあんない）』の相談の窓口に関するページもご確認ください。

令和6年度 障害福祉サービス等 報酬改定について

○虐待防止措置

障害者虐待防止措置を未実施の障害福祉サービス事業所等について、虐待防止措置未実施減算（所定単位数の1%を減算）が創設。

○身体拘束の適正化

施設・居住系サービスについて、身体拘束廃止未実施減算の減算額を5単位から所定単位数の10%に引き上げ。訪問・通所系サービスについて、減算額を5単位から所定単位の1%に見直し。

○本人の意向を踏まえたサービス提供（同性介助）

<出典>厚生労働省 令和6年2月
令和6年度障害福祉サービス等報酬改定における主な改定内容

27

その他として、令和6年度の障害福祉サービス等報酬改定についてご紹介します。

施設・事業所における障害者虐待防止の取組を徹底するため、障害者虐待防止措置を未実施の障害福祉サービス事業所等について、虐待防止措置未実施減算が創設されました。

また、身体拘束身体拘束等の適正化の徹底を図るため、身体拘束廃止未実施減算の減算額が見直されました。

そのほか、本人の意思に反する異性介助がなされないよう、サービス管理責任者等がサービス提供に関する本人の意向を把握するとともに、本人の意向を踏まえたサービス提供体制の確保に努めるべき旨が障害福祉サービス事業等の指定基準の解釈通知に明記されました。

以上、障害企画課企画係からは、
障害者虐待防止について、概要と対応に分けて説明いたしました。

今回の資料に加え、参考資料として提示した
「障害者福祉施設等における障害者虐待の対応と手引き」等を確認しながら、障害者虐待対応に関する理解を更に深め、

障害のある方が安心して、安定した生活を送ることができるよう
取り組んでいただきたいと思います。

以上、障害企画課企画係からは、
障害者虐待防止について、概要と対応に分けて説明いたしました。

今回の資料に加え、参考資料として提示した
「障害者福祉施設等における障害者虐待の対応と手引き」等を確認しながら、障害者虐待対応に関する理解を更に深め、

障害のある方が安心して、安定した生活を送ることができるよう
取り組んでいただきたいと思います。

参考資料

< 参考・引用資料 > …いずれも厚生労働省作成

障害者福祉施設、障害福祉サービス事業所における
障害者虐待防止法の理解と対応

<https://www.mhlw.go.jp/content/000686501.pdf>



障害者福祉施設等における障害者虐待の防止と対応の手引き

<https://www.mhlw.go.jp/content/001282170.pdf>



令和4年度 障害者虐待防止法対応状況調査報告書

<https://www.mhlw.go.jp/content/12203000/001180654.pdf>



最後に参考資料のご案内です。

参考資料のうち、今回の説明に関して詳細を記載している
「障害者福祉施設等における障害者虐待の防止と対応の手引き」は
令和6年7月に改訂されております。

参考資料

< 参考・引用資料 > …いずれも厚生労働省作成

障害者虐待防止及び身体拘束等の適正化に向けた
体制整備等の取組事例集

<https://www.mhlw.go.jp/content/000984210.pdf>



< 障害者虐待の相談・通報先 >

仙台市障害者虐待防止・差別解消相談ダイヤル

☎ 022-214-8551 (24時間・毎日対応可能)

また、「障害者虐待防止及び身体拘束等の適正化に向けた体制整備等の取組事例集」は

令和3年度障害福祉サービス等報酬改定により
職員への研修実施、虐待防止委員会の設置、虐待の防止のための責任者の設置などが
令和4年度から義務化されたことを踏まえ
虐待防止委員会の設置を軸とした利用者の権利擁護・虐待防止等の取組のポイントを
紹介している資料です。

小規模な事業所における体制整備や複数事業所による共同・連携など
事業所が取り組みやすい手法も含めて紹介しておりますので
各事業所における体制整備に向けてご活用ください。