

**障害者からのS O S**  
**—「障害者虐待防止法」**  
**施行から8か月—**

N H K ハートネットTV  
2 0 1 3 年 7 月 放 送

# 法律の内容

虐待            5つの態様

通報義務～虐待を発見した人すべてに自治体  
への通報が義務づけ

自治体    ～通報に対して、立ち入り調査や改善  
勧告などの対応を取ることになっています。

各自治体は虐待防止センターなどの相談窓口を設置しなければなりません。

# NHKアンケート調査

NHKでは虐待の実態について  
全国47都道府県にアンケートを実施  
(10月施行から8ヶ月経過)

都道府県と市町村あわせて

少なくとも3280件を超える通報  
虐待として1380件が認定されている

# 実例

- 千葉県南房総市の精神障害者11人のグループホーム
- 虐待していたのは、施設を運営する社会福祉法人の理事長
- 「横から叩かれてメガネが飛んでいってこれが折れたことがありました。とにかく暴力は日常茶飯事でしょっちゅうありましたね」
- その背景に何があったのか？

18年前から施設で暮らしているこの男性。グループホームを出ることも考えましたが、身寄りもなく、他に行く場所がなかった
- 「うちら正直いって保証人いないと他の施設も入れないし、1人で行っても入らせてくれないから。親いないから。兄弟もないから俺ひとりだから。もう我慢するしかない。それしかなかったね。」

# 実例～警察への被害届→捜査へ

## キーマンの存在

- ① 虐待を目の当たりにした職員Kは、実態を告発しようと動き始めました。
- ② 去年採用されたばかりの同僚とともに、密かに虐待の現場を記録して証拠を残す戦略を立てた。

## 証拠の確保

- ③ 法律には「虐待を発見した者は、通報しなければならない」と明記されたことからKは、古くからいる職員たちに実態を証言するよう、説得した。
  - K「法律を盾にして言わなきゃというのを世間話的に(他の職員に)私もしゃべるからあなたもしゃべりなさいよというような感覚でもっていきましたね。」
- ④ 9月上旬、決定的な出来事が起きた。理事長が利用者の腕や足を孫の手で叩いたり、脇腹を肘打ちするなどの暴行を加えた。
  - Kたちが、その利用者を病院に連れて行き、医師は、全治10日のケガという診断書を作成
  - 9月7日、Kたちは、病院の診断書を持って、利用者とともに地元の警察署に行き、事態を重く見た警察は被害届を受理。捜査が始まった。

# 障害者虐待防止センターへの通報

- 10月1日（法律の施行を待ち）
- Kらは南房総市に新設された相談窓口「南房総市・虐待防止センター」に施設内の虐待を通報。
- 虐待の情報は、直ちに千葉県庁に伝達。
- 障害福祉課では調査に乗り出した。
- 虐待防止法によって、警察など関係機関との連携も強化され、情報の収集も迅速に進められました。

# 調査から勧告へ

- 10月3日、県の担当者がグループホームに乗り込む。担当者の質問に対して、**すべての職員が、虐待の実態を次々と語り始めた**という。
  - 10月下旬、県庁は、理事長による利用者に対する虐待行為があったことを認定。
  - 施設を運営する法人に対して、虐待防止のために万全の措置を取ることを求める改善勧告を出しました。
- ★根回しと速度感に注目すること

# その後入居者らは？

- 11月には、理事長が利用者に対する傷害の疑いで逮捕され、その後、裁判で有罪判決を言い渡されました。
- 虐待の被害に遭った利用者は今、職員Kたちが開いたグループホームで、穏やかな日常を取り戻しつつある。



# 虐待の通報の支援現場

男性からの虐待(職場で突き飛ばされた)という訴え

- 障害者虐待防止法の施行に伴い、大阪・堺市に設けられた専門の相談窓口。
- 24時間体制で相談を受け付けられるように専用の携帯電話も用意して、通報を受けるとミーティングを開き、今後の対応策を検討していく。
- 相談を受けミーティング。そのメンバーは精神保健福祉士や社会福祉士など専門知識を持った職員8人。
- 中心となる職員Tは、これまで28件のケースを虐待と認定し、被害者の支援に当たってきた。
- チームをまとめ、適切な指示をメンバーに出す

# 訴えた先の対応～人材の必要性

- 担当者からは「もっとひどいところもある」などと言われ、対応してくれなかった。
- A「困ったときは相談しに来てくださいね」と言われてたんで。ホンマに困ったときのためにと思って相談に行ったんやけど。何で助けてくれへんのかなと。」
- 藁をもつかむ思いで、尋ねた窓口で、職員Tは、悩みにじっくり耳を傾けてくれた。そして、「職場で受けている行為は虐待である」として、全面的に支援すると約束してくれた。
- A「僕としたらこれが虐待にあたるかどうかわからなかったです。だけどわかってもらえる部署ができたということは、とてもうれしかったです。」

# 働きながら改善を求める方法

- 同じ会社で働き続けたいというAさんの希望を叶えながら、虐待を防ぐためにはどうすればいいのか。
- チーム内で検討を重ねた末、Tさんは、専門機関に協力を依頼することになりました。**ハローワークと障害者の相談機関を通して雇用環境を改善するよう指導してもらったのです。**
- Tさんたちの支援を受けて8か月。今では職場での虐待はなくなり、上司や同僚の態度も変わってきたといいます

# シェルターの必要性

- 、まず1泊か2泊、今日その人の身を守れるようなシェルターというか安全にできるような場所が必要。
- 宿泊できる施設はどこも満室状態で、新たな施設をつくらなければ、支援は難しくなる職員Tは危機感を抱く。
- 工夫として
- たとえば地域によって、地域にある施設のなかで、輪番制のようにして、今週の虐待についてはこの施設、来週についてはここ、計画的に回しているところもある。
- 予算のあるところは虐待防止センターの直属のシェルターを一か所つくっているところもある。
- それでも十分じゃないですから、シェルターの確保というのはこれからも重要な課題になると思いますね。