福祉教育ラボ

公開研修教材｜障害福祉の職員、学生向け

障害者虐待の5類型を学ぶ

気づいたら、外につなぐ

単元 1 ～ 3 （約 1 時間 45 分）



2026 年 11 月 18 日時点の資料に基づく
CC BY 4.0 （条件はスライド 41 ）。講師用ガイドは巻末に

この研修について

ねらい

障害者虐待防止法の「誰が（3つの主体）」と「何を（5つの類型）」を区別して説明できる。虐待の疑いに気づいたとき、通報の義務と流れにそって動ける。日々の支援を、本人の権利の視点で見直せる。

対象

障害福祉サービスの職員（新人〜全職員）、養成校の学生、実習生

持ち物

筆記用具、巻末の記入シート（印刷して配布）

導入 10分
約束、事前チェック、登場人物

単元1 法律の土台を知る 30分
3つの主体と5つの類型、身体拘束

単元2 気づいたとき、どう動くか 30分
通報の義務、通報する人を守るしくみ

単元3 日々の支援を見直す 25分
6つの問い、組織で防ぐしくみ

まとめ 10分
事後チェック、明日から試すこと

｜CC BY 4.0

はじめに：この研修の約束

1
事例はすべて架空
場面と人物は、研修のために作ったものです

2
実在の人の話をしない
利用者・職員・事業所が特定される話は出しません

3
体験を話さなくてよい
自分や家族のことは、話したい範囲だけで

4
人を責める場にしない
しくみと動き方を学ぶ場です

5
実際の心配ごとは個別に
講師が個別に聞き、通報や相談につなぎます

6
無理をしない
つらくなったら休んでかまいません

 ｜ CC BY 4.0

この教材の根拠の示し方

法律	法律・基準の条文（ e-Gov 法令検索で確認）
公的な資料	国の資料（厚生労働省の手引きなど）
FEL の整理	福祉教育ラボが、説明のために整理したもの
研修用の架空の情報	研修のために作った架空の事例の情報

合言葉：疑いの段階で、ひとりで抱えず、外につなぐ。

 ｜ CC BY 4.0

事前チェック：〇か × か

1	障害者手帳を持っていない人は、障害者虐待防止法の対象にならない。	○	×
2	「養護者・施設従事者等・使用者」は虐待をする人の区分で、５つの類型とは別の分け方である。	○	×
3	職員による虐待は、事実だと確かめられてから市町村に通報する。	○	×
4	職員は、通報したことを理由に、解雇などの不利益な扱いを受けない（法律の定め）。	○	×
5	家族が同意していれば、身体拘束をしてもよい。	○	×
6	虐待が起きていなければ、本人の権利は十分に守られていると言える。	○	×

答えはまとめで確かめます。巻末シート 1 に書いてもかまいません。

 ｜ CC BY 4.0

この研修の登場人物（すべて架空）



グループホームの居間。ハルトさん、ミサキさんと話す森さん

ハルトさん

30 代。グループホームで暮らし、日中は作業所（ B 型）に通う

ミサキさん

20 代。同じグループホームで暮らす。夜に不安になることがある

森さん

新人の支援員。働いて 3 か月

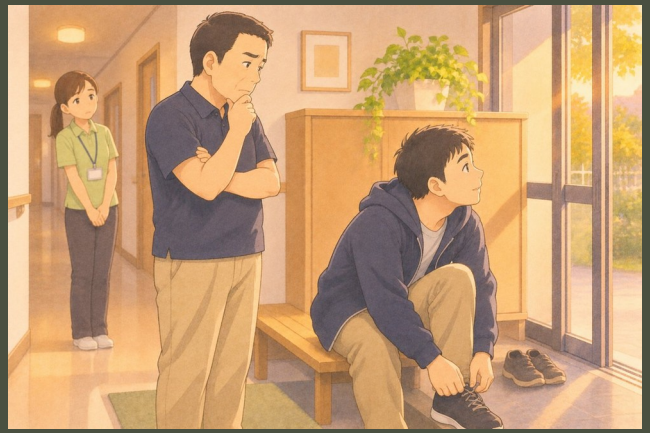
石井さん

経験の長い支援員。夜勤や作業所の担当もする

 ｜ CC BY 4.0

単元 1
法律の土台を知る

約 30 分



この単元でできるようになること

- 障害者虐待防止法の目的と、対象になる人を説明できる
- 「3 つの主体」と「5 つの類型」を区別できる
- 身体拘束が原則として禁止されている理由と、3 つの要件を言える
- 「虐待かどうか」を決めつけず、要件を確かめる姿勢を持てる

場面１：夕方の玄関で



場面と人物は架空です

研修用の架空の場面

夕方、ハルトさんが「コンビニに行きたい」と玄関に向かいました。
その日は職員が少なく、石井さんは「今日は無理」と言って、ハルトさんの腕をつかみ、居間に連れ戻しました。
ハルトさんは、しばらく玄関の方を見ていました。

最初の問い（手を挙げて答えてみましょう）

これは「仕方のない対応」？それとも何かに当たる？

｜ CC BY 4.0

障害者虐待防止法は、何のための法律？

法律の目的（第 1 条の要点）

- 虐待の予防と早期発見
- 虐待を受けた人の保護と自立の支援
- 養護者（家族など）への支援
- → 障害のある人の権利利益を守る（虐待は尊厳を害する）

対象になる人

- 障害者基本法でいう障害者
- 障害者手帳がない人も対象になりうる
- 18 歳未満の人も含まれる（手引き 5 頁）

第 3 条　何人も、障害者に対し、虐待をしてはならない。

出典：障害者虐待防止法 第 1 ～ 3 条、厚生労働省・施設向け手引き（令和 6 年 7 月） 5 頁

 ｜ CC BY 4.0

「誰が」と「何を」は、別の分け方

	身体的	性的	心理的	放棄・放置	経済的
養護者 家族など					
施設従事者等 事業所・施設の職員					
使用者 雇っている事業主など					

縦の「誰が（3つの主体）」と、横の「何を（5つの類型）」を組み合わせて考える

出典：障害者虐待防止法 第2条第2～8項

｜CC BY 4.0

法律　公的な資料

5 つの類型（施設の職員の場合）

1	身体的	けがをさせる・そのおそれのある暴行、正当な理由のない身体拘束	例　たたく、つねる、職員の体で押さえつけて行動を制限する
2	性的	わいせつな行為をする・させる	例　性器への接触、性的な行為の強要、裸にする・撮影する
3	心理的	著しい暴言、著しく拒絶的な対応、不当な差別的言動など	例　怒鳴る、「ここにいられなくなる」と脅す、失敗を笑う、無視する
4	放棄・放置	著しい減食、長時間の放置、他の利用者からの暴力の放置など	例　入浴や排せつの介助をしない、受診させない、補聴器やめがねを使わせない
5	経済的	財産の不当な処分、不当に財産上の利益を得ること	例　年金や賃金を渡さない、預貯金を無断で使う、おつりを渡さない

出典：障害者虐待防止法 第 2 条第 7 項、厚生労働省・施設向け手引き（令和 6 年 7 月） 5 、 8 ～ 10 頁（例は要約）

手引きの例から：気づきにくい心理的虐待・放棄放置

心理的虐待の例

- 子ども扱いする呼び方をする
- 排せつの失敗を笑う、「汚い」と言う
- 「これができたら外出させてあげる」と交換条件を出す
- 職員の都合で、本人の意思を無視して全部介助する
- 家族に伝えてほしいという訴えを無視する、面会を断る

放棄・放置の例

- 入浴させない、汚れた服のままにする
- 水分や栄養をとれるようにしない
- 受診させない、処方どおりに服薬させない
- 車いす・めがね・補聴器などを使わせない
- 他の利用者からの暴力を防ぐ手立てをとらない

出典：厚生労働省・施設向け手引き（令和 6 年 7 月） 8 〜 10 頁（表 -1 の例を要約）

 ｜ CC BY 4.0

主体によって、要件が少しずつ違う

養護者

- 放置の対象：同居人による行為
- 経済的：養護していない親族の行為も対象
- 心理的に「不当な差別的言動」の明記なし

施設従事者等

- 放置の対象：他の利用者による行為
- 「養護すべき職務上の義務」を著しく怠ること
- 心理的に「不当な差別的言動」を明記

使用者

- 放置の対象：他の労働者による行為
- 施設と同じ「養護義務」の文言はない
- 心理的に「不当な差別的言動」を明記

ポイント　細かく覚えるより、「決めつけない・ひとりで判断しない」

出典：障害者虐待防止法 第 2 条第 6 ～ 8 項

 ｜ CC BY 4.0

法律　公的な資料

身体拘束は原則禁止。例外には 3 つの要件と手続き

切迫性	非代替性	一時性
本人や他の利用者等の生命・身体・権利が危険にさらされる可能性が著しく高い	身体拘束のほかに代わる方法がない	身体拘束が一時的である

3 つすべてを満たしたうえで

組織で決める	→	計画に書く	→	説明する	→	記録する
個別支援会議などで		態様・時間・理由		本人と家族に		時間・心身の状況・理由

家族の同意だけでは、正当化できない

出典：指定障害福祉サービス運営基準 第 35 条の 2 、厚生労働省・施設向け手引き（令和 6 年 7 月） 34 〜 36 頁

 ｜ CC BY 4.0

決めつけず、見過ごさない

1 すぐに断定しない

状況と要件を確かめる必要がある

2 言い換えで終わらせない

「不適切な支援」と呼んで内部で済ませない

3 複数に当たることも

怒鳴って腕を引く＝心理的＋身体的

4 表面の同意に注意

本心からの同意かを見極める

「虐待かどうか」を認定するのは第三者（市町村など）。職員は、疑いを外につなぐ役割

出典：障害者虐待防止法 第 2 条、厚生労働省・施設向け手引き（令和 6 年 7 月） 10 、 11 、 19 頁

 ｜ CC BY 4.0

ワーク１：場面カードを仕分ける

ワーク｜10 分｜3〜4 人

A　夜、早く寝てほしくて、職員が居室の外から鍵をかけた（グループホーム）

B　買い物のおつりを本人に返さず、職員が自分の財布に入れた（作業所）

C　トイレの失敗を、他の利用者の前で職員が笑いながら話した

D　「なくすから」と、本人が使っている補聴器を職員がしまい込んだ

E　同居の兄が、本人の障害年金を本人の暮らしに使わせない

F　会社で、上司が障害のある社員を毎日人前で怒鳴り「辞めさせる」と言う

それぞれ「誰が」「何を」に当たりそう？　当たらない・複数に当たる、もあり

｜CC BY 4.0

ワーク 1 の答えの目安

A 施設従事者等
身体的（居室への隔離）

B 施設従事者等
経済的（おつりを渡さない）

C 施設従事者等
心理的（失敗を笑う）

D 施設従事者等
放棄・放置（補聴器を使わせない）

E 養護者
経済的（年金を渡さない）

F 使用者
心理的（怒鳴る・脅す）

目安です。判断するのは市町村など。主体が変わると、通報先も変わります（単元 2 ）

出典：障害者虐待防止法 第 2 条第 6 ～ 8 項、厚生労働省・施設向け手引き（令和 6 年 7 月） 8 ～ 10 頁

 ｜ CC BY 4.0

単元１のまとめ

最初の問い　夕方の玄関の対応は「仕方のない対応」？

職員の都合で体を押さえて行動を制限することは、身体的虐待の例に近い。疑いがあれば通報の対象になりうる。本人の「行きたい」をどう支えるかも考える。

1. 障害者虐待防止法は、手帳の有無に限らず、障害のある人の権利利益を守る法律
2. 「誰が（３つの主体）」と「何を（５つの類型）」は別の分け方。主体で要件や通報先が変わる
3. 身体拘束は原則禁止。３つの要件と組織の手続きが必要で、家族の同意だけでは足りない

｜ CC BY 4.0

単元 2
気づいたとき、どう動くか

約 30 分



この単元でできるようになること

- 施設の職員による虐待の疑いに気づいたときの、通報の義務を説明できる
- 職場への報告が、市町村への通報の代わりにならない理由を言える
- 通報する人を守るしくみを知り、ためらいを減らせる
- 主体ごとの通報先と、その後の行政の流れを説明できる

場面２：夜勤の廊下で



場面と人物は架空です

研修用の架空の場面

夜、ミサキさんが何度も居室から出てきました。
夜勤の石井さんは腕を組み、強い口調で「言うことを聞かないなら、ここにいられなくなるよ」と言いました。
見ていた森さんは、翌朝になっても迷っています。「先輩だし、まず上司に相談して、上司が決めてからでいいのかな……」

最初の問い（手を挙げて答えてみましょう）

まず上司に相談し、上司の判断を待てばよい？

｜ CC BY 4.0

通報は、疑いの段階で「しなければならない」

第 16 条第 1 項（要点）

施設の職員による虐待を受けたと「思われる」障害者を発見した人は、速やかに、市町村に通報しなければならない

確かめてからではない

事実が確認できなくても、疑いの段階で（手引き 11 頁）

発見した人すべて

新人でも、ほかの職員でも、管理者でも

行き先は市町村

市町村の障害者虐待防止センターなど

第 6 条：施設や職員は、早期発見に努める（努力義務）

出典：障害者虐待防止法 第 6 条、第 16 条第 1 項、厚生労働省・施設向け手引き（令和 6 年 7 月） 11 頁

 ｜ CC BY 4.0

職場への報告は、通報の代わりにならない

こうなりやすい

- 「先輩だから」「見間違いかも」と迷い続ける
- 上司が決めるまで待つ
- 委員会で話し合ってから、と後回しにする
- 「不適切な支援」と言い換えて、内部で終わらせる

法律にそった動き

- まず本人の安全を確かめる
- 危険があれば、警察・救急に連絡
- 市町村への通報と、職場への報告を並行して
- 隠さない・嘘をつかない（手引き 12 頁）

報告と通報は、どちらかを待つものではない。並行して進める

出典：障害者虐待防止法 第 16 条、厚生労働省・施設向け手引き（令和 6 年 7 月） 11 、 12 、 19 頁

 ｜ CC BY 4.0

通報する人を守るしくみ

1	守秘義務は妨げにならない	第 16 条第 3 項	守秘義務の規定は、通報をさまたげない
2	不利益な扱いを受けない	第 16 条第 4 項	通報を理由に、解雇などの不利益な扱いを受けない
3	通報した人は明かされない	第 18 条	市町村・都道府県の職員は、通報者を特定させることを漏らさない
4	匿名でも通報できる	手引き 12 頁	身元が分からない形での通報もできる

※ 虚偽の通報と、過失による通報は、保護の対象外です

出典：障害者虐待防止法 第 16 条第 3 ・ 4 項、第 18 条、厚生労働省・施設向け手引き（令和 6 年 7 月） 12 、 28 頁

 ｜ CC BY 4.0

主体によって、通報先とその後の流れが違う

養護者	市町村	安全と事実の確認、本人の保護、養護者への支援
施設従事者等	市町村	都道府県へ報告。福祉の法律の権限で、事業所の運営を正す
使用者	市町村 または 都道府県	都道府県労働局へ報告。労働の法律で対応する

窓口の連絡先は、自治体の公式案内で確かめる

出典：障害者虐待防止法 第 7 、 9 、 16 、 17 、 19 、 22 ～ 26 条

同じ経路で扱えないとき

18 歳未満の子どもの場合

- 家庭での虐待：児童虐待防止法の仕組みで、児童相談所などへ
- 障害児入所施設の中で：児童福祉法の仕組みで対応
- 障害児通所支援の事業所：施設の職員の経路と同じ（自治体向け手引き 17 頁）

学校・保育所等・医療機関の中で

- それぞれの設置者・管理者が防止の措置をとる枠組み（第 29 ～ 31 条）
- 施設の職員の場合と同じ経路にはならない

迷ったら、「どこに言えばいいか」も含めて市町村の窓口に相談する

出典：障害者虐待防止法 第 7 、 29 ～ 31 条、厚生労働省・自治体向け手引き（令和 6 年 7 月） 4 ～ 6 、 17 、 43 頁

ワーク２：森さんの動きを順に並べる

ワーク｜12 分｜3〜4 人

- **ア** 見たこと・聞いたことを、日時と言葉どおりにメモする
- **イ** ミサキさんの様子と安全を確かめる
- **ウ** 市町村（障害者虐待防止センターなど）に通報する
- **エ** 事業所の手順にそって、管理者や虐待防止の担当者に報告する
- **オ** 危険が差し迫っていれば、警察・救急に連絡する
- **カ** 市町村などの事実確認に、隠さず協力する

話し合うこと：迷うのはどこ？　その迷いに、法律や職場はどう応えられる？

｜CC BY 4.0

ワーク 2 の答えの目安

イ
本人の安全を確かめる

→

オ
危険なら警察・救急

→

ア
事実をメモ（遅らせない）

→

ウ＋エ
通報と報告を並行して

→

カ
隠さず協力

よく出る迷いと、その答え

- 「先輩との関係が心配」→ 通報を理由に不利益な扱いを受けない（第 16 条第 4 項）。通報した人は明かされない（第 18 条）
- 「見間違いかもしれない」→ 疑いの段階でよい。虐待かどうかを決めるのは市町村など
- 「職場の恥になる」→ 隠さない・嘘をつかないことが基本（手引き 12 頁）

出典：障害者虐待防止法 第 16 、 18 条、厚生労働省・施設向け手引き（令和 6 年 7 月） 11 、 12 、 19 頁

 ｜ CC BY 4.0

単元２のまとめ

最初の問い　まず上司に相談し、上司の判断を待てばよい？

待たなくてよい。疑いの段階で市町村に通報する義務がある。上司への報告は並行して行い、通報の代わりにはしない。

1. 施設の職員による虐待の疑いに気づいたら、確かめる前でも、速やかに市町村に通報する義務がある
2. 職場への報告や委員会は大切。でも通報の代わりにはならない。並行して進める
3. 守秘義務は妨げにならず、通報を理由に不利益な扱いを受けない。通報した人は明かされない

｜ CC BY 4.0

単元 3
日々の支援を見直す

約 25 分



この単元でできるようになること

- 「虐待がない」ことと「権利が守られている」ことの違いを説明できる
- 福祉教育ラボの 6 つの問いで、日々の支援を振り返れる
- B 型の工賃や本人のお金について、説明できる支援を考えられる
- 虐待防止委員会・研修・担当者のしくみを、本人の声を生かす場にできる

場面３：作業所の工賃日



場面と人物は架空です

研修用の架空の場面

作業所の工賃日。ハルトさんの工賃は、以前に家族と相談して事業所が預かることになっています。
担当の石井さんは「必要なときに言ってね」と言うだけで、金額や使い道は説明していません。
ハルトさんは、自分がいくら受け取っているのかを知りません。

最初の問い（手を挙げて答えてみましょう）

虐待とまでは言えなくても、これで十分？

｜ CC BY 4.0

虐待が「ない」だけで、権利は守られている？

虐待

法律の 5 類型に当たりうる行為
→ 通報し、外につなぐ

その間

本人の声が届かない
説明がない
支援者の都合が優先される
→ 見落としやすい

権利が守られる支援

意思を表せる
暮らしを選べる
人との関係がある
必要な支援が届く

「虐待でなければよい」で止まらず、本人の暮らしの側から見直す

 ｜ CC BY 4.0

日々の支援を見直す、 6 つの問い

1. 本人の希望を確かめているか
2. 支援者の都合だけで、制限していないか
3. 本人が安心して、意思を表せるか
4. 必要な支援が、本人に届いているか
5. 本人のお金の管理を、本人に説明できるか
6. 職員が、気になることを声にできるか

※ 法令上の虐待を判定するチェックリストではありません。支援を見直すための問いです

出典：福祉教育ラボ「障害者虐待の 5 類型とは？具体例と通報の基本をわかりやすく整理」第 4 章（ 2026 年 10 月）

 ｜ CC BY 4.0

B 型の工賃と、本人のお金

工賃のしくみ（運営基準 第 201 条）

- 生産活動の収入から経費を引いた額を、工賃として支払う
- 1 か月の工賃の平均額は 3,000 円を下回らない
- 工賃の目標水準を利用者に知らせ、都道府県に報告する
- 雇用契約にもとづく賃金とは別の制度

手引きにある経済的虐待の例

- 年金や賃金を管理して渡さない
- 預貯金を無断で使う
- おつりを渡さない
- 日常的に使うお金を不当に制限する

預かるときこそ、金額と使い道を本人に説明し、選べるようにする

出典：指定障害福祉サービス運営基準 第 201 条、厚生労働省・施設向け手引き（令和 6 年 7 月） 10 頁

 ｜ CC BY 4.0

法律　公的な資料

組織で防ぐしくみ：委員会・研修・担当者

委員会

定期的に開き、結果を職員に周知する

研修

職員に定期的に行う

担当者

これらを進める担当者を置く

委員会の 3 つの役割（手引き 17 ～ 18 頁）

計画づくり

研修、職場環境の確認、マニュアル

→

チェックとモニタリング

自己点検、ヒヤリハット、苦情

→

発生後の検証

事実確認を踏まえ、再発防止

FEL の整理

本人の声を振り返りに入れ、責任者だけに任せず、組織で支援を良くする

出典：指定障害福祉サービス運営基準 第 40 条の 2 、障害者虐待防止法 第 15 条、厚生労働省・施設向け手引き（令和 6 年 7 月） 14 ～ 15 、17 ～ 18 頁

｜ CC BY 4.0

ワーク３：６つの問いで、場面３を見直す

ワーク｜12分｜個人→３〜４人

考えること

- ６つの問いのうち、場面３で「いいえ」になりそうなのはどれ？
- ハルトさんの立場だったら、何を知りたい？
- 明日からできる小さな工夫を１つ

工夫の例（ヒント）

- 本人に分かる形で、金額を見せる
- 使い道を一緒に決める時間をつくる
- 家族の希望と本人の希望の両方を聞く
- 預かり方を支援会議で見直す

書くのは架空の場面について。シートは提出しません

 ｜CC BY 4.0

単元 3 のまとめ

最初の問い　虐待とまでは言えなくても、これで十分？

十分とは言いにくい。金額と使い道を本人に説明し、本人が選べるようにすることが、権利を守る支援につながる。

1. 虐待がないことは土台。本人が意思を表し、暮らしを選べるかも見直す
2. 6 つの問いは判定基準ではなく、支援を見直すための問い
3. 委員会・研修・担当者のしくみに、本人の声と職員の気づきを生かす

｜ CC BY 4.0

全体のまとめ

1	**誰が・何をを分ける**	3 つの主体と 5 つの類型。主体で通報先が変わる（単元 1 ）
2	**疑いの段階で外につなぐ**	上司の判断を待たず、市町村へ。通報する人は守られる（単元 2 ）
3	**暮らしの側から見直す**	6 つの問いと、組織のしくみに本人の声を（単元 3 ）

合言葉：疑いの段階で、ひとりで抱えず、外につなぐ。

事後チェック：〇か × か

1	障害者手帳を持っていない人は、障害者虐待防止法の対象にならない。	○	×
2	「養護者・施設従事者等・使用者」は虐待をする人の区分で、５つの類型とは別の分け方である。	○	×
3	職員による虐待は、事実だと確かめられてから市町村に通報する。	○	×
4	職員は、通報したことを理由に、解雇などの不利益な扱いを受けない（法律の定め）。	○	×
5	家族が同意していれば、身体拘束をしてもよい。	○	×
6	虐待が起きていなければ、本人の権利は十分に守られていると言える。	○	×

最初の答えと比べてみましょう（巻末シート１）

｜ CC BY 4.0

答えと理由

1	障害者手帳を持っていない人は、障害者虐待防止法の対象にならない。	×	手帳の有無に限られない（単元 1 ）
2	「養護者・施設従事者等・使用者」は虐待をする人の区分で、 5 つの類型とは別の分け方である。	◯	主体 3 区分と行為 5 類型は別の分類（単元 1 ）
3	職員による虐待は、事実だと確かめられてから市町村に通報する。	×	疑いの段階で、速やかに通報する義務（単元 2 ）
4	職員は、通報したことを理由に、解雇などの不利益な扱いを受けない（法律の定め）。	◯	第 16 条第 4 項。虚偽・過失の通報は除く（単元 2 ）
5	家族が同意していれば、身体拘束をしてもよい。	×	3 つの要件と組織の手続きが必要（単元 1 ）
6	虐待が起きていなければ、本人の権利は十分に守られていると言える。	×	（ FEL の整理）暮らしの選択や意思決定の支援も問われる（単元 3 ）

 ｜ CC BY 4.0

明日から試すこと

1

窓口を確かめる

自分の地域の市町村の窓口（障害者虐待防止センターなど）の連絡先を、自治体の公式案内で確かめておく

2

6 つの問いを 1 つ使う

担当している人の支援で、6 つの問いのどれか 1 つを確かめてみる

3

気になったら声にする

気になる場面を見たら、ひとりで抱えず、記録して外につなぐ

巻末シート 1 の下の欄に、1 つ書いてみましょう（提出しません）

 ｜ CC BY 4.0

相談先と、この教材の使い方

相談先

- 虐待の疑い：市町村の窓口（障害者虐待防止センターなど）。連絡先は自治体の公式案内で
- 施設の職員による虐待を受けた本人も、市町村に届け出ができる（第 16 条第 2 項）
- 危険が差し迫っているとき：警察（ 110 ）・救急（ 119 ）
- 性暴力の被害の相談：ワンストップ支援センター（ #8891 ）
- つらくなった職員：職場の相談窓口・産業医、こころの耳（厚生労働省）、医療機関

利用条件（ CC BY 4.0 ）

- creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ja
- 条件を守れば、営利目的を含め自由に使え、改変・再配布もできる
- 出典・ライセンス・改変の旨を示す（例：出典 福祉教育ラボ「障害者虐待の 5 類型を学ぶ 研修版」 CC BY 4.0 ）
- FEL のロゴと、引用した第三者の文章は対象外。挿絵（生成 AI で作成）は教材の一部として同じ条件
- カスタマイズの相談： fukushi-edu-lab.com/contact/

法令や国の資料は改正されることがあります。使う時点で e-Gov 法令検索や厚生労働省のページで確かめてください。

出典

・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（平成 23 年法律第 79 号）第 1 ～ 3 、 6 、 7 、 9 、 15 ～ 19 、 22 ～ 26 、 29 ～ 31 条 e-Gov 法令検索 https://laws.e-gov.go.jp/law/423AC1000000079

・障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準（平成 18 年厚生労働省令第 171 号）第 35 条の 2 、第 40 条の 2 、第 201 条 e-Gov 法令検索 https://laws.e-gov.go.jp/law/418M60000100171

・厚生労働省「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（施設・事業所従事者向けマニュアル）」令和 6 年 7 月 https://www.mhlw.go.jp/content/001282170.pdf （頁は印刷頁。 PDF の通算頁は＋ 4 ）

・厚生労働省「市町村・都道府県における障害者虐待の防止と対応の手引き」令和 6 年 7 月 https://www.mhlw.go.jp/content/001282169.pdf （頁は印刷頁。 PDF の通算頁は＋ 5 ）

・厚生労働省「障害者虐待防止法」 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaishahukushi/gyakutaiboushi/index.html

・厚生労働省「こころの耳」 https://kokoro.mhlw.go.jp/

・内閣府 男女共同参画局「性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センター」（全国共通番号 #8891 ） https://www.gender.go.jp/policy/no_violence/seibouryoku/consult.html

・ Creative Commons 「表示 4.0 国際 （ CC BY 4.0 ）」 https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ja

・福祉教育ラボ「障害者虐待の 5 類型とは？具体例と通報の基本をわかりやすく整理」 2026 年 10 月 30 日 https://fukushi-edu-lab.com/disability-abuse-five-types-guide/

法令と資料は 2026 年 11 月 18 日に確認しました。挿絵は ChatGPT で作成したイメージで、実在の人物・事業所ではありません。

巻末シート１｜事前・事後チェックと、明日から試すこと

事前と事後に〇か × を書き、最後に明日から試すことを 1 つ書きましょう（提出しません）

	問い	事前	事後
1	障害者手帳を持っていない人は、障害者虐待防止法の対象にならない。		
2	「養護者・施設従事者等・使用者」は虐待をする人の区分で、 5 つの類型とは別の分け方である。		
3	職員による虐待は、事実だと確かめられてから市町村に通報する。		
4	職員は、通報したことを理由に、解雇などの不利益な扱いを受けない（法律の定め）。		
5	家族が同意していれば、身体拘束をしてもよい。		
6	虐待が起きていなければ、本人の権利は十分に守られていると言える。		

明日から試すこと：

巻末シート２｜場面カードの仕分け（ワーク１）

それぞれのカードが「誰が」「何を」に当たりそうかを書きましょう。当たらない・複数に当たる、もあり

カード	誰が（主体）	何を（類型）	そう考えた理由
A 居室の外から鍵			
B おつりを返さない			
C 失敗を笑う			
D 補聴器をしまい込む			
E 兄が年金を使わせない			
F 上司が毎日怒鳴る			

｜ CC BY 4.0

巻末シート３｜森さんの動きを並べる（ワーク２）

カード（ア〜カ）を、森さんがとる順に並べましょう。迷ったところも書きます

順	カード	迷ったこと・その理由
1		
2		
3		
4		
5		
6		

巻末シート４｜６つの問いで見直す（ワーク３）

場面３（作業所の工賃日）を、６つの問いで見直しましょう。架空の場面について書きます（提出しません）

問い	はい／いいえ／分からない	そう考えた理由・工夫
① 本人の希望を確かめているか		
② 支援者の都合だけで制限していないか		
③ 安心して意思を表せるか		
④ 必要な支援が届いているか		
⑤ お金の管理を本人に説明できるか		
⑥ 職員が気になることを声にできるか		

｜ CC BY 4.0

講師用ガイド（1 ／ 20）｜話す要点と、問いの答え

スライド 1　表紙

福祉教育ラボの記事「障害者虐待の 5 類型とは？具体例と通報の基本をわかりやすく整理」（ 2026 年 10 月 30 日）をもとに、障害者虐待防止法の条文（ e-Gov ）と厚生労働省の施設向け手引き（令和 6 年 7 月）で確かめた内容を加え、障害福祉の現場で使えるように広げた研修教材です。

ねらいは、 5 つの類型を覚えることではなく、「虐待かもしれない」と気づいたときに、ひとりで抱えず、法律の決まりにそって外につなげるようになることです。

全体で約 1 時間 45 分（休憩を除く）。単元ごとに切り離して使えます。関連教材として、介護保険施設の法定研修向けの「虐待の防止のための研修」があります。

スライド 2　この研修について

ねらいと時間配分を最初に示します。

時間の内訳：導入＝ねらい 2 分／約束 3 分／根拠の示し方 1 分／事前チェック 2 分／登場人物 2 分。まとめ＝全体のまとめ 2 分／事後チェック 2 分／答えとふりかえり 3 分／明日から試すこと 3 分。

分けて使う例：単元 1 だけ（約 30 分）、単元 2 だけ（約 30 分）など。どの使い方でも、研修の約束（スライド 3 ）は必ず入れてください。

障害福祉サービスの運営基準では、虐待の防止のための研修を「定期的に」行うことが求められています。回数や記録の方法は、自治体の指導や事業所の計画にそって確かめてください。

講師用ガイド（２／20）｜話す要点と、問いの答え

スライド３　はじめに：この研修の約束

最初に全員で確かめます。虐待は、聞くだけでつらくなることがある題材です。

この研修では、性的虐待は定義と、国の手引きにある例を示すだけにとどめ、ワークの題材にはしません。

ワークの中で、実際の利用者の安全にかかわる話（虐待が疑われることなど）が出たときは、グループで詳しく聞かず、講師が休憩時間などに個別に引き取り、所属先の手順と市町村への通報につなぎます。差し迫った危険がうかがえるときは、研修を中断して本人の安全確保と通報を優先します。

自分や家族の体験を話す必要はありません。

スライド４　この教材の根拠の示し方

札は、その内容の根拠の種類を示します。法律の文言、国の手引きの説明、福祉教育ラボの整理を混ぜないことが大切です。

法律の条文は e-Gov 法令検索で、国の手引きは厚生労働省「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」（令和６年７月）で確かめています。手引きの頁は印刷された頁番号です。

「虐待かどうか」を最終的に判断するのは、通報を受けた市町村や都道府県です。この教材の答えは、学ぶための目安です。

スライド５　事前チェック：〇か × か

答えはまだ言いません。直感で〇か × をつけてもらいます（２分）。

答えと理由は、まとめ（事後チェックのあと）で示します。巻末シート１に書いてもらってもかまいません。

講師用ガイド（3 ／ 20）｜話す要点と、問いの答え

スライド 6　この研修の登場人物（すべて架空）

以後の場面に出てくる人物です。すべて架空の人物で、実在の人や事業所とは関係ありません。

舞台は、同じ法人が運営するグループホーム（共同生活援助）と、就労継続支援 B 型の作業所です。

場面では石井さんの関わりが続けて取り上げられますが、経験の長い職員が危ないという話ではありません。忙しさや一人での夜勤など、誰にでも起こりうる状況として扱い、個人を責めずに、しくみと動き方を考えてください。

スライド 7　単元 1 法律の土台を知る

時間配分：場面と最初の問い 4 分／学ぶ（法律の目的・ 3 つの主体と 5 つの類型・主体による違い・身体拘束・判断の注意） 13 分／ワーク（場面カードの仕分け） 10 分／答えとまとめ 3 分。

スライド 8　場面 1 ：夕方の玄関で

最初の問いです。まだ答えは言わず、直感を 2 〜 3 人に聞きます（ 4 分）。

単元の最後に答えます：職員の都合（人手が少ない）で体を押さえて行動を制限することは、国の手引きで身体的虐待の例に挙げられている「職員が自分の身体で利用者を押さえつけて行動を制限する」に近い行為です。命や体の危険が差し迫っていたわけではなく、 3 つの要件も満たしません。最終的に虐待かどうかを判断するのは市町村などですが、疑いがあれば通報の対象になりうる場面です。

また、「行きたい」という本人の希望をどう支えるか（時間を変える、ほかの職員と相談するなど）も考えます。

講師用ガイド（4 ／ 20）｜話す要点と、問いの答え

スライド 9　障害者虐待防止法は、何のための法律？

2012 年 10 月 1 日に施行された法律です。目的（第 1 条）は、虐待の予防と早期発見、本人の保護と自立の支援、養護者への支援などを通じて、障害のある人の権利利益の擁護に資することです（第 1 条は、虐待が障害のある人の尊厳を害するものであることも述べています）。

第 3 条は「何人も、障害者に対し、虐待をしてはならない」と定めています。

対象の「障害者」は障害者基本法の定義によるもので、障害者手帳の有無に限られません。手引きでは 18 歳未満の人も含まれると説明しています（ただし、家庭での 18 歳未満への虐待は、単元 2 で見る別の法律の仕組みで対応します）。

スライド 10　「誰が」と「何を」は、別の分け方

大事なのは 2 つの軸を分けることです。

縦の軸＝「誰が」：①養護者（家族など、現に本人を養護する人。親族に限らない）、②障害者福祉施設従事者等（障害福祉サービスの事業所や施設で働く人）、③使用者（本人を雇っている事業主など。国・地方公共団体は除く）。

横の軸＝「何を」：身体的・性的・心理的・放棄放置・経済的の 5 類型。

どの主体かによって、通報先や、その後に対応する行政のしくみが変わります（単元 2 ）。この研修に参加している職員は、主に②にあたります。

講師用ガイド（5 ／ 20）｜話す要点と、問いの答え

スライド 11　5 つの類型（施設の職員の場合）

第 2 条第 7 項（障害者福祉施設従事者等による虐待）の要点と、国の手引きにある例です。

① 身体的：外傷が生じる、または生じるおそれのある暴行を加えること、正当な理由なく身体を拘束すること。

② 性的：わいせつな行為をすること、させること。この研修では定義と手引きの例だけにとどめます。

③ 心理的：著しい暴言、著しく拒絶的な対応、不当な差別的言動など、著しい心理的外傷を与える言動。

④ 放棄・放置：衰弱させるような著しい減食や長時間の放置、他の利用者による①〜③と同じような行為の放置など、養護すべき職務上の義務を著しく怠ること。

⑤ 経済的：財産を不当に処分すること、その他不当に財産上の利益を得ること。

スライド 12　手引きの例から：気づきにくい心理的虐待・放棄放置

国の手引きの表には、暴力のような分かりやすい例だけでなく、日々の支援の中で起こりやすい例がたくさん載っています。ここでは、とくに気づきにくいものを紹介します（要約）。

「これができたら外出させてあげる」という交換条件や、職員の都合を優先して、本人の意思や状態を無視して食事を全部介助することも、心理的虐待の例として挙げられています。

大切なのは、ここに挙がっているから即座に虐待と決めつけることではなく、「自分たちの支援にも似たことはないか」と振り返るきっかけにすることです。

講師用ガイド（6 ／ 20）｜話す要点と、問いの答え

スライド 13　主体によって、要件が少しずつ違う

第 2 条第 6 ～ 8 項を比べると、主体ごとに文言が違います。

・心理的虐待の「不当な差別的言動」は、施設従事者等と使用者には明記されていますが、養護者の規定にはありません。

・放棄・放置で「放置」の対象になる他の人は、養護者では同居人、施設従事者等では他の利用者、使用者では他の労働者です。

・使用者の放棄・放置には、施設の「職務上の養護義務」と同じ文言はありません。

・養護者の区分の経済的虐待には、養護していない親族による行為も含まれます。

細かい暗記は不要です。「主体によって要件が違うので、決めつけず、行政に判断をゆだねる」ことが伝われば十分です。

スライド 14　身体拘束は原則禁止。例外には 3 つの要件と手続き

障害福祉サービスの運営基準（第 35 条の 2 ）は、利用者や他の人の生命・身体を守るため緊急やむを得ない場合を除き、身体拘束等を行ってはならないと定めています。

国の手引きでは、やむを得ない場合も、切迫性・非代替性・一時性の 3 つをすべて満たすこと、個別支援会議などで組織として決め、個別支援計画に書き、本人・家族に説明し、態様や時間、心身の状況、理由を記録することを求めています。

家族が「縛ってでも」と同意していても、それだけでは正当化できません。場面 1 は、人手が少ないという職員側の都合で、 3 つの要件を満たしていません。

講師用ガイド（7 ／ 20）｜話す要点と、問いの答え

スライド 15　決めつけず、見過ごさない

4 つの注意点です。

① 不適切な関わりが、すぐにすべて法令上の虐待になるわけではありません。状況と要件の確認が必要です。ただし、国の手引きは、虐待の疑いを「不適切な支援」と言い換えて内部の指導だけで終わらせることを問題として挙げています。

②1 つの出来事が、複数の類型に当たることもあります（例：怒鳴って腕を引っ張る＝心理的＋身体的）。

③ 本人が表面上は「いいよ」と言っていても、本心からの同意かを見極める必要があります（手引き 10 頁）。

④ 手引きは「虐待であったかどうかは第三者が認定する」としています。判断するのは、通報を受けた市町村などです（手引き 19 頁）。

スライド 16　ワーク 1 ：場面カードを仕分ける

（10 分）グループ（3 〜 4 人）で、6 枚のカードを「誰が（主体）」と「何を（類型）」に仕分けます。巻末シート 2 を使います。

最初に個人で 2 分考え、グループで 6 分話し合い、2 グループだけ発表してもらいます（2 分）。

「どれにも当たらない」「複数に当たる」という意見も歓迎します。正解をそろえることより、要件を言葉にして確かめることが目的です。

答えの目安は次のスライドにあります。

｜ CC BY 4.0

講師用ガイド（8 ／ 20）｜話す要点と、問いの答え

スライド 17　ワーク 1 の答えの目安

答えは学ぶための目安です。実際に虐待かどうかを判断するのは市町村などです。

Ａ：自分では開けられない居室への隔離は、手引きで身体的虐待の例です。ＢはＢ型の工賃とは関係なく、本人のお金の着服で経済的虐待です。Ｃは侮辱で心理的。Ｄは手引きにある「補聴器などを使わせない」で放棄・放置。Ｅは養護者（または親族）による経済的虐待の区分、Ｆは事業主の側の上司なので使用者です。

ＥとＦは、通報先も変わります（単元 2）。

「Ｄは本人を守るため」という意見が出たら、本人の暮らしに必要な道具を取り上げることの影響と、なくさないための別の工夫（置き場所を一緒に決めるなど）を考えてもらいます。

スライド 18　単元 1 のまとめ

最初の問いに答えます（3 分）。

場面 1 は、命や体に差し迫った危険があったわけではなく、人手が少ないという職員側の都合で腕をつかんで連れ戻しています。身体拘束の 3 要件を満たしておらず、国の手引きで身体的虐待の例とされる「職員が自分の身体で利用者を押さえつけて行動を制限する」行為に近いと言えます。

ただし、虐待かどうかを最終的に判断するのは市町村などです。職員の役割は、決めつけでも見過ごしでもなく、疑いを外につなぐことです（単元 2）。

あわせて「コンビニに行きたい」という本人の希望を、時間を変える、ほかの職員と調整するなどで、どう支えられたかを 1 〜 2 人に聞いてみてください。

講師用ガイド（9 ／ 20）｜話す要点と、問いの答え

スライド 19　単元 2 気づいたとき、どう動くか

時間配分：場面と最初の問い 4 分／学ぶ（通報の義務・先延ばししない・通報する人を守るしくみ・通報先と流れ・別の仕組み）11 分／ワーク（動きを並べる） 12 分／答えとまとめ 3 分。

スライド 20　場面 2 ：夜勤の廊下で

最初の問いです（ 4 分）。 2 〜 3 人に考えを聞きます。

単元の最後に答えます：「ここにいられなくなる」と脅すことは、国の手引きで心理的虐待の例に挙げられています。施設の職員による虐待を受けたと思われる人を見つけたら、虐待だと確かめられていなくても、速やかに市町村に通報する義務があります（第 16 条）。上司への報告や相談は大切ですが、通報の代わりにはならず、上司の判断を待つ理由にもなりません。

森さんの迷い（先輩だから、自分の見間違いかもしれない）は自然なものです。迷いを責めず、それでも外につなぐ理由を学びます。

スライド 21　通報は、疑いの段階で「しなければならない」

第 16 条第 1 項：障害者福祉施設従事者等による障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した者は、速やかに、これを市町村に通報しなければならない。

ポイントは「受けたと思われる」です。手引きは、虐待の事実が確認できなくても、疑いを持った場合は通報の義務が生じると説明しています。管理者などが職員から相談を受けて疑いを感じた場合も同じです。

この義務は職員だけでなく、発見した人すべてにかかります。また第 6 条は、施設や職員に、虐待を発見しやすい立場にあることを自覚し、早期発見に努めることを求めています（努力義務）。

講師用ガイド（10 ／ 20）｜話す要点と、問いの答え

スライド 22　職場への報告は、通報の代わりにならない

職場の中での報告や、虐待防止委員会での検討は大切です。けれども、それを理由に市町村への通報を先延ばしにしてはいけません。

国の手引きは、「隠さない」「嘘をつかない」誠実な対応が基本であるとし、虐待を隠して通報しなかった事例も紹介しています。

報告と通報は「どちらかを待つ」ものではなく、並行して進めます。本人の生命や体に危険があるときは、警察や救急にも連絡します。

講師へ：職場の手順（報告の順番など）を説明するときも、「通報は個人でもできる、してよい」ことを必ず添えてください。

｜ CC BY 4.0

講師用ガイド（11 ／ 20）｜話す要点と、問いの答え

スライド 23　通報する人を守るしくみ

通報をためらう理由の多くは「職場にいづらくなる」「守秘義務に反するのでは」という心配です。法律はそこに答えています。

・第 16 条第 3 項：守秘義務の規定は、通報を妨げるものと解釈してはならない（虚偽の通報と過失による通報を除く）。

・第 16 条第 4 項：施設の職員は、通報したことを理由に、解雇その他不利益な扱いを受けない（同じく虚偽・過失は除く）。

・第 18 条：通報を受けた市町村や、報告を受けた都道府県の職員は、通報した人を特定させることを漏らしてはならない。

手引きは、匿名でも通報できることを研修などで伝えることが望ましいとしています。また、施設が通報者に損害賠償を求めることは、法律の趣旨に沿わないとしています（28 頁）。

講師用ガイド（12 ／ 20）｜話す要点と、問いの答え

スライド 24　主体によって、通報先とその後の流れが違う

主体ごとの通報先と、行政の動きです（第 7 、 9 、 16 、 17 、 19 、 22 ～ 26 条）。

・養護者：市町村へ通報。市町村が本人の安全と事実を確かめ、必要なら一時的な保護を行い、養護者への支援にもつなぎます。

・施設従事者等：市町村へ通報。市町村から都道府県に報告され、社会福祉法や障害者総合支援法などの権限で、事業所の運営を正すよう対応します。

・使用者：市町村または都道府県へ通報。都道府県から都道府県労働局へ報告され、労働関係の法律による対応が行われます。

市町村の窓口は、市町村障害者虐待防止センターなどです。具体的な電話番号は、自治体の公式案内で確かめてください。

CC BY 4.0

講師用ガイド（13 ／ 20）｜話す要点と、問いの答え

スライド 25　同じ経路で扱えないとき

すべての場面が、ここまでの 3 つの経路で扱えるわけではありません。

・家庭で、養護者が 18 歳未満の子に虐待をしている場合：第 7 条の通報の対象から除かれ、児童虐待防止法の仕組みで、児童相談所などにつなぎます。

・障害児入所施設の中での虐待は児童福祉法の仕組みで対応します。一方、児童発達支援や放課後等デイサービスなどの障害児通所支援の事業所の職員による虐待は、施設従事者等の経路（市町村への通報）になります（自治体向け手引き 17 頁の表）。

・学校、保育所等、医療機関の中での虐待：障害者虐待防止法の第 29 〜 31 条で、それぞれの設置者や管理者に防止の措置を求める枠組みがあり、施設従事者等の通報と同じ経路にはなりません。

迷ったときは、「どこに言えばよいか分からない」ことも含めて、市町村の窓口に相談してください。窓口は自治体の公式案内で確かめます。

スライド 26　ワーク 2 ：森さんの動きを順に並べる

（12 分）巻末シート 3 を使います。グループで、6 枚のカードを「森さんがとる順」に並べ、迷うところを話し合います（8 分）。2 グループに発表してもらいます（3 分）。最後に講師が目安を示します（1 分）。

ねらいは、正しい順番を当てることより、「何が通報をためらわせるか」「それにどう応えるか」を言葉にすることです。

実際の出来事を思い出してつらくなった人がいたら、無理に参加させず、休んでもらってかまいません。

講師用ガイド（14 ／ 20）｜話す要点と、問いの答え

スライド 27　ワーク 2 の答えの目安

目安の順：イ（本人の安全）→ オ（危険が差し迫っていれば警察・救急）→ ア（事実のメモ。ただし記録のために通報を遅らせない）→ ウとエを並行して（どちらかを待たない）→ カ（隠さず協力）。

アの記録は、日時、場所、見たこと聞いたこと（言葉どおり）、本人の様子を、推測と分けて書きます。誰がやったかを自分で調べたり、本人や職員を問いつめたりする必要はありません。

よく出る迷い：「先輩との関係」→ 通報を理由に不利益な扱いを受けない（第 16 条第 4 項）、通報者は明かされない（第 18 条）。「見間違いかも」→ 疑いの段階でよい。判断するのは市町村など。「職場の恥になる」→ 隠さないことが基本（手引き 12 頁）。

スライド 28　単元 2 のまとめ

最初の問いに答えます（3 分）。

「ここにいられなくなるよ」という言葉は、国の手引きで心理的虐待の例とされる「ここにいられなくなる」などと脅すことに当たりえます。森さんは、上司の判断を待たずに、市町村へ通報できますし、通報しなければなりません（第 16 条第 1 項）。職場への報告も並行して行います。

森さんのためらいは自然なものです。法律は、通報を理由とした不利益な扱いを禁じ（第 16 条第 4 項）、通報者を明かさないよう定めています（第 18 条）。

あわせて、石井さんが夜勤で一人で抱えていた負担や、ミサキさんが夜に不安になる理由に目を向けることも大切です。それは単元 3 で扱います。

講師用ガイド（15 ／ 20）｜話す要点と、問いの答え

スライド 29　単元 3 日々の支援を 見直す

時間配分：場面と最初の問い 3 分／学ぶ（ないだけでは足りない・ 6 つの問い・本人のお金・組織のしくみ） 7 分／ワーク（ 6 つの問いで振り返る） 12 分／まとめ 3 分。

スライド 30　場面 3 ：作業所の工賃日

最初の問いです（ 3 分）。

この場面は、すぐに「経済的虐待だ」と言える場面ではありません（着服や使い込みがあるわけではない）。けれども、本人が自分のお金を知らず、使い道を選べない状態は、本人の権利が十分に守られているとは言いにくい状態です。

国の手引きは、経済的虐待の例として、年金や賃金を管理して渡さないことや、日常的に使うお金を不当に制限することを挙げています。説明と本人の参加がないまま続くと、そこに近づくおそれがあります。

この単元では、虐待を見つけることだけでなく、日々の支援を本人の権利から見直す視点を学びます。

スライド 31　虐待が「ない」だけで、権利は守られている？

ここからは福祉教育ラボの考察です（記事の第 5 章）。

虐待防止の法律は、権利と尊厳を守るための土台です。けれども、虐待がないことだけで、本人が自分らしく暮らせているとは限りません。

本人が意思を表し、暮らしを選べること、人との関係を持てること、必要な支援が届いていることも、権利を守ることの一部です。

「虐待か、そうでないか」の二つだけで考えると、その間にある「本人の声が届いていない支援」を見落としやすくなります。

講師用ガイド（16 ／ 20）｜話す要点と、問いの答え

スライド 32　日々の支援を見直す、6 つの問い

福祉教育ラボが、実践の中で使うために整理した問いです。法令上の虐待を判定するチェックリストではありません。答えが「いいえ」でも、それだけで虐待ということではなく、支援を見直すきっかけにします。

6 つめの「職員が懸念を声にできるか」は、単元 2 の通報にもつながります。気になったことを言える職場は、虐待の芽を早く見つけられます。

関連して、本人の意思を尊重することと、本人のためと思って決めてしまうこと（パターナリズム）の違いを扱った記事もあります。

スライド 33　B 型の工賃と、本人のお金

就労継続支援 B 型の工賃は、雇用契約にもとづく賃金と同じ制度ではありません。運営基準（第 201 条）は、生産活動の収入から必要な経費を引いた額を工賃として支払うこと、1 か月の工賃の平均額が 3,000 円を下回らないこと、工賃の目標水準を利用者に知らせ、都道府県に報告することなどを定めています。

制度が違っても、本人のお金を不当に扱ってよいわけではありません。手引きは、経済的虐待の例として、年金や賃金を管理して渡さない、預貯金を無断で使う、日常的に使うお金を不当に制限するなどを挙げています。

場面 3 で大切なのは、預かること自体ではなく、本人にいくらあるか、どう使えるかを説明し、本人が使い道に参加できるようにすることです。

講師用ガイド（17 ／ 20）｜話す要点と、問いの答え

スライド 34　組織で防ぐしくみ：委員会・研修・担当者

障害福祉サービスの運営基準（第 40 条の 2 など。各サービスに準用）は、虐待の発生と再発を防ぐため、①虐待防止のための対策を検討する委員会を定期的に開き、結果を職員に周知すること、②職員に虐待防止のための研修を定期的に行うこと、③これらを適切に行う担当者を置くこと、を事業者に義務づけています（令和 4 年 4 月から）。

法律の第 15 条も、事業者に、職員の研修や苦情処理の体制の整備などの措置を求めています。

手引きは、委員会の役割を、計画づくり、チェックとモニタリング、発生後の検証と再発防止の 3 つに整理しています。

ここからは福祉教育ラボの提案です：振り返りに本人の声を入れ、責任者だけに任せず、組織全体で支援を良くしていくことです。

スライド 35　ワーク 3 ： 6 つの問いで、場面 3 を見直す

（ 12 分）巻末シート 4 を使います。場面 3 （作業所の工賃日）を、 6 つの問いで見直します。

個人で 3 分、グループで 6 分話し合い、 2 グループに発表してもらいます（ 3 分）。

書くのは架空の場面についてです。自分の事業所の実際の利用者のことは書きません。シートは提出しません。持ち帰って、自分の職場の支援を振り返るときに使ってください。

「お金の管理は家族の希望だから仕方ない」という意見が出たら、家族の希望と本人の希望の両方を確かめる方法（本人に分かる形で残高を見せる、使い道を一緒に決めるなど）を考えてもらいます。

講師用ガイド（18 ／ 20）｜話す要点と、問いの答え

スライド 36　単元 3 のまとめ

最初の問いに答えます（3 分）。

場面 3 は、すぐに虐待と言える場面ではありません。けれども、 6 つの問いで見ると、①本人の希望、③意思を表せるか、⑤お金の管理を説明できるか、の点で見直す余地があります。

本人のお金を預かること自体は、家族や本人の希望で行われることもあります。大切なのは、預かり方を本人に説明し、本人が使い道に参加できるようにし、支援会議などで定期的に見直すことです。

最後に、 6 つめの問い「職員が、気になることを声にできるか」は、単元 2 の通報にもつながります。

スライド 37　全体のまとめ

全体のメッセージを確かめます（2 分）。

1 つめ：「誰が」と「何を」を分けて考える。 2 つめ：疑いの段階で外につなぐ。 3 つめ：虐待がないことに加え、本人の暮らしの側から支援を見直す。

合言葉をもう一度、全員で確かめてください。

スライド 38　事後チェック：〇か × か

最初と同じ問題です。今の考えで〇か × をつけてもらいます（2 分）。

最初の答えと変わったところがあるか、隣の人と 1 分だけ話してもらってもかまいません。

｜ CC BY 4.0

講師用ガイド（19 ／ 20）｜話す要点と、問いの答え

スライド 39　答えと理由

1 ： ×　手帳の有無に限られません（障害者基本法の定義による）。

2 ：〇　主体（養護者・施設従事者等・使用者）と行為（5 つの類型）は別の分類です。

3 ： ×　「受けたと思われる」段階で、速やかに通報する義務があります（第 16 条）。

4 ：〇　第 16 条第 4 項。ただし虚偽の通報と過失による通報は除かれます。

5 ： ×　3 つの要件をすべて満たし、組織で決め、説明と記録をすることが必要です。家族の同意だけでは正当化できません。

6 ： ×　これは福祉教育ラボの考え方です。虐待がないことに加え、意思決定や暮らしの選択を支えることも大切です。

スライド 40　明日から試すこと

最後に、明日から試すことを 1 つ書いてもらいます（3 分）。巻末シート 1 の下の欄を使います。

例として 3 つ挙げています。書いた内容は提出しません。

最後に、自分の事業所の通報の手順と、市町村の窓口の連絡先を確かめておくよう伝えてください。

講師用ガイド（20 ／ 20）｜話す要点と、問いの答え

スライド 41　相談先と、この教材の使い方

相談先は、使う時点で各窓口の公式案内で確かめてください。

虐待が疑われる場面については、市町村の窓口（障害者虐待防止センターなど）に通報・相談します。施設の職員による虐待の場合、職場への相談は、市町村への通報の代わりにはなりません。

研修の内容でつらくなった職員の相談先として、職場の相談窓口や産業医、厚生労働省の「こころの耳」、医療機関があります。

施設の職員による虐待を受けた本人も、市町村に届け出ることができます（第 16 条第 2 項）。性暴力の被害の相談先として、性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センター（全国共通番号 #8891 ）があります。番号や受付時間は、使う時点で内閣府などの公式案内で確かめてください。

利用条件：この教材は CC BY 4.0 （ https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ja ）で公開しています。条件を守れば、研修・授業をはじめ、営利目的を含めて自由に使え、改変・再配布もできます。出典（福祉教育ラボ）とライセンスを示し、改変した場合はその旨を示してください。 FEL のロゴと、引用した第三者の文章は対象外です。挿絵は生成 AI で作成したもので、教材の一部として同じ条件で使えます。