

概ね3か月に一度の頻度で、このチェックシートにより事業主・人事担当者自身が自己点検を行い、障がい者虐待の防止に努めましょう。

事業主・人事担当者自身について

- 職場での障がい者虐待にどんなものがあるか知っていますか？
- 職場で障がい者虐待にあたるような行為をしていますか？
- 職場で障がい者虐待を発生させないよう心がけていますか？

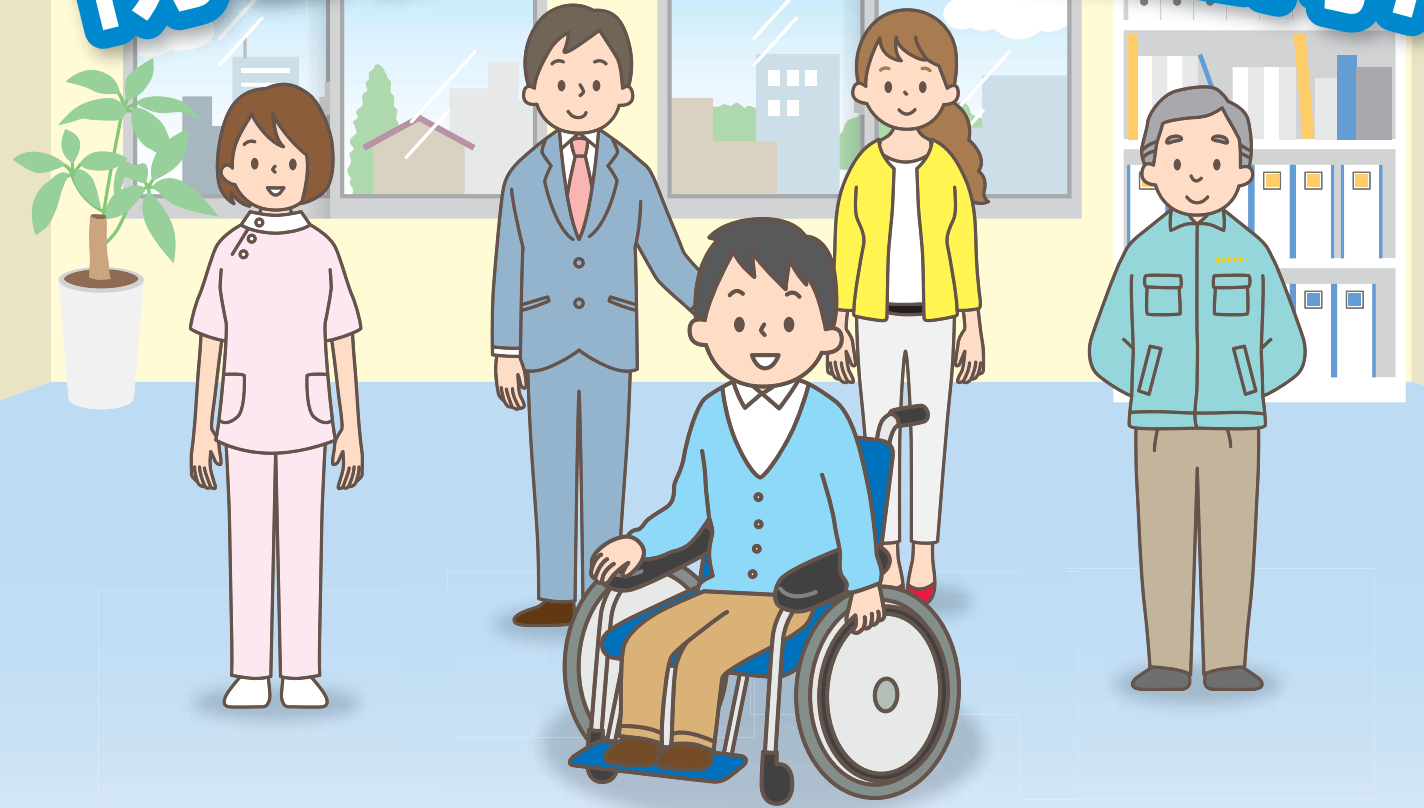
職場の中にある虐待の可能性について

- 職場で、2ページの障がい者虐待の具体例に挙げられているような行為を見かけたり、話を聞いたりしていませんか？  
また、それをそのまま放置していませんか？
- 障がい者への給与・賃金・残業代などは正しく支払われていますか？
- 休憩時間や有給休暇など、障がい者にも分かるように説明し、取得できるようになっていますか？

職場の中での虐待の予防策について

- 働く全ての人がコミュニケーションを図れるような職場環境になっていますか？
- 障がい者の得意なことや苦手なことを、上司と一緒に働く従業員が理解できていますか？
- 障がい者の雇用や仕事ぶりで困ったときに相談できる人や支援機関(障害者就業・生活支援センター等)はありますか？
- 障がい者の理解を深める研修を実施していますか？
- 障がい者やその家族からの相談窓口を設けていますか？また窓口について障がい者やその家族に伝えていますか？
- 障がい者から相談があったときに、対応できる体制を整えていますか？

# 防ごう、障がい者虐待!



## 職場での障がい者虐待について

働く障がい者に対する職場内での虐待行為のことを「**使用者による障がい者虐待**」と言います。「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」(以下「障害者虐待防止法」)では、障がい者に対する虐待を禁止しています。使用者による障がい者虐待を防止することは、事業主の責務とされています。

虐待は「自覚」があってもなされているとは限りません。職場の人が障がい者への「指導・教育」として、虐待につながるような不適切な行為を続けていることもあります。また障がい者も、自分に非があると感じ、我慢を続けているということもあります。虐待につながるような状況が生まれにくいよう、事業主や職場の責任者は、日ごろから意識して予防に努める必要があります。

あなたの職場では、障がい者との関わり方で気になることはありませんか？

※「使用者」には以下のような人たちがあたります。

- 事業主
- 事業の経営担当者
- その事業の労働者に関する事項について事業主の為に行為する者

## 障がい者虐待を発見したときの通報・相談先

職場における障がい者虐待を発見したときは、速やかに以下のところへ通報・相談してください。

### 市町村障がい者虐待防止センター

ホームページ：大阪府「障害者虐待防止法の施行について」  
(※各市町村の障がい者虐待防止センターの連絡先を掲載)

大阪府 障害者虐待防止法

<http://www.pref.osaka.lg.jp/chiikiseikatsu/shogai-chiki/gyakutaiboushihou1.html>

### 大阪府障がい者権利擁護センター(大阪府福祉部障がい福祉室)

大阪市中央区大手前3丁目2番12号

- ▶ 電話番号 06-6944-6615 (開庁日:平日9時から18時、年末年始除く)
- ▶ ファックス 06-6944-6615 (内容確認は開庁時)



- 通報者の秘密は守られます。通報したことで不利益を被ることはありません。
- 通報を受けた後、市町村・大阪府は通報事実の確認のための調査を行い、労働局に報告します。報告を受けた労働局は、労働関係法令に基づいて調査・指導等を行います。

大阪府では、法令等の例規文書や固有名詞を除き、「障害」の「害」の漢字をできるだけ用いないで、ひらがな表記しています。

大阪府障がい者権利擁護センター  
(大阪府福祉部障がい福祉室)

## 職場での障がい者虐待の具体例

以下に掲げる行為は、障がい者虐待にあたります。

### 身体的虐待

- たたく、つねる、なぐる、蹴る
- 物を投げつける
- 熱湯を飲ませたり、異物を食べさせる
- 適切な装備や休憩を与えず、危険・有害な場所で作業させる
- 事務所等に閉じ込める

### 性的虐待

- 必要なく身体に触る、キスをする、性行為をする
- 聞こえるようにわいせつな言葉を発する
- 裸の映像等を撮る、わいせつな映像等を見せる
- 性的な事実関係を尋ねる、個人の性に関する情報を流す

### 心理的虐待

- 脅迫する、怒鳴る、悪口を言う
- 心を傷つけることを繰り返し言う
- 差別的な扱いをする
- 拒絶的な対応をする(仲間はずし等)



### 放棄・放置

- ほかの労働者による身体的、性的、心理的虐待行為を放置する
- (食事込みの)住み込み労働で食事を与えない
- わざと無視する
- 健康、安全への配慮を怠る
- 仕事を与えず、ずっと放置する

### 経済的虐待

- 賃金等を払わない
- 強制的に行った預金等の返還を行わない
- 年金や預金等の財産を、障がい者の意に反して使用する
- 最低賃金以下の賃金で働かせる<sup>(※1)</sup>
- 強制的に通帳を管理する
- 不当に財産上の利益を得る(高額な商品売りつける等)

※1 都道府県労働局長から最低賃金の減額特別許可を受けている場合は、減額後の最低賃金額。すでに許可を受けている場合でも、期間終了までに見直しや手続きを行う必要があります。

平成26年度に大阪府内の企業で発生した使用者による障がい者虐待の内、一番多いのは「経済的虐待(約8割)」、二番目は「心理的虐待(約1割)」です。

## 1 具体例

### 事務職として働く精神障がいのある女性

最低賃金を下回る給与しか支払われない上に、給与が払われない月もありました。本人から事業主に「きちんと給与を支払ってほしい」と伝えたところ、「本来は1人でする仕事を、あなたはできていない。手伝ってもらってやっとできている状況。それでは、1人分の給与は支払えない」と言われました。



→ 経済的虐待にあたります

## 2 具体例

### 工場で働く知的障がいのある男性

本人は作業が遅く、一緒に仕事をしている同僚から「もっと早くしろ」「お前は何かせてもアカンな」など厳しい言葉を言われ続けていました。最近、同僚からの言葉は徐々にエスカレートし、「死ぬ」「消える」など言われるようになりました。本人は耐えかねて、退職してしまいました。



→ 心理的虐待にあたります

## 障がい者虐待の防止に向けた取り組みは、事業主の責務です。

障害者虐待防止法では、少なくとも以下の2つは事業主が行うべきこととして明記されています。

### 1 労働者に対する研修を実施すること

一緒に働く人たちが、障がい者の人権について理解を深め、障がいの特性に配慮した接し方や仕事の教え方などを学ぶことが、虐待の防止につながります。

### 2 障がい者や家族からの苦情処理の体制を整備すること

相談できる窓口が確保されていることで、障がい者が安心して働くことができるだけでなく、万が一、事業所内で虐待が発生した場合に、適切な対応がとりやすくなります。

## 職場で障がい者虐待を発生させないために

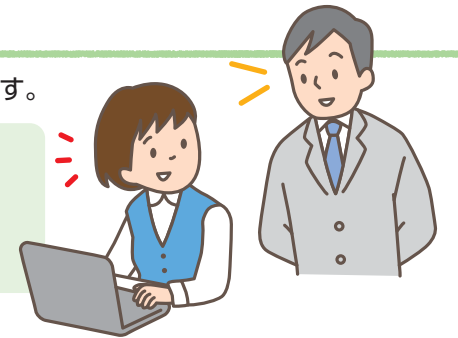
事業主や上司、一緒に働く方々の理解、心がけ、取り組みが、虐待の予防につながります。障がい者にはそれぞれ特性があり、それに対する理解が必要です。虐待を発生させない職場環境とするためには、以下のような取り組みがあります。

### ● 職場内でのコミュニケーションを充実させる。

話しやすい職場であれば、障がい者は悩みを抱え込まずに相談しやすくなります。

#### たとえば

- 事業主や上司が日ごろから職員1人1人に声をかけ、話しやすい雰囲気を作る。
- ときどき仕事での困りごとなどを聞く時間を作る。
- 困っていそうな障がい者に積極的に声をかける。 など



### ● 障がい者に対する理解を深める。

障がい者に対する理解が深まれば、障がい者を含めた従業員相互に配慮する雰囲気が生まれることになり、職場全体が働きやすい環境になります。

#### たとえば

- 障がいのある従業員の得意なこと・苦手なことを、上司や一緒に働く従業員が理解する。
- 働く障がい者をサポートする支援機関(障害者就業・生活支援センター等)と連携して、障がいのある従業員の能力を活かせる仕事や職場環境について考える。
- 障がい者の実習生を積極的に受け入れる。
- 障がい者施設で作った製品を購入するなど、障がい者とふれあう機会を作る。 など



### ● 職場全体で虐待防止の意識を向上させる。

障がい者虐待について、日ごろから意識が高まるように工夫しておくことが大切です。

#### たとえば

- 障がい者虐待を防止するための啓発ポスターを掲示する。
- 定期的に障がい者虐待防止チェックシート(裏面)により点検する。
- 職場アンケートを実施するなど、職場で虐待が発生していないか(現に起きていないか)把握に努める。 など

