障害者虐待の防止と対応時マニュアル

放課後等デイサービスすろわ

令和4年4月

【 目 次 】

第１章 虐待の定義、種類等

１．障害者虐待とは

２．虐待の種類

３．障害者虐待の判断に当たってのポイント

４．利用者・保護者への説明

５．施設職員が留意すべき事項

第２章 虐待の未然防止

１．施設・事業所における虐待防止の法律上の位置付け

２．事業者としての責務

３．虐待防止委員会の設置

４．相談、苦情を活かす仕組みづくり

５．日々の業務の点検（チェックリストの活用）

６．ヒヤリ・ハット事例の活用

第３章 身体拘束の廃止と支援の質の向上に向けて

くまもとスローワーク・スクール身体拘束廃止指針について

１．身体拘束がもたらす多くの弊害

２．身体拘束をしないために

３．身体拘束をしないケアをするには

４．緊急やむを得ない場合の対応について

【参考】 身体拘束等行動制限に関する同意書

【参考】 緊急やむを得ない場合の身体拘束等行動制限に関する経過観察・記録

第４章 虐待の早期発見・早期対応

１．虐待発見時の通報の義務

２．早期発見の取り組み

３．対応時の基本姿勢

４．通報・対応の手順

【参考】 虐待を発見・発生した場合の対応

第１章 虐待の定義、種類等

１． 障害者虐待とは

ア 障害者虐待防止法の成立

「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」といいます）が、平成２４年１０月１日に施行されました。

法第１条では、障害者に対する虐待が障害者の尊厳を害するものであり、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ため、「障害者虐待の防止、養護者に対する支援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」と、法の目的が定められています。

イ 「障害者」の定義

障害者虐待防止法では、障害者とは「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む）その他心身の機能の障害がある者であって、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの」としており、障害者手帳を取得していない場合も含まれる点に留意が必要です。また、ここでいう障害者には 18 歳未満の者も含まれます。

ウ 「障害者虐待」の定義

障害者虐待防止法では、「養護者」「使用者」「障害者福祉施設従事者等」による虐待を特に「障害者虐待」と定められています。 「養護者」とは、障害者の身辺の世話や身体介助、金銭の管理などを行っている障害者の家族、親族、同居人等のことです。 「使用者」とは、障害者を雇用する事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について事業主のために行為をする者のことです。 「障害者福祉施設従事者等」とは、障害者自立支援法等に規定する「障害者福祉施設」又は「障害福祉サービス事業等」（以下、「施設・事業所」といいます）に係る業務に従事する者のことです。

２．虐待の種類

ア 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待

障害者福祉施設従事者等による障害者虐待とは、障害者福祉施設従事者等が行う次のいずれかに該当する行為とされています。

① 身体的虐待 障害者の身体に外傷が生じ、若しくは生じるおそれのある暴行を加え、又は正当な理由なく、障害者の身体を拘束すること。

【具体的な例】 ・平手打ちする ・殴る ・蹴る ・壁に叩きつける ・つねる ・無理やり食べ物や飲み物を口に 入れる ・やけど・打撲させる ・身体拘束（柱や椅子やベッドに縛り付ける、医療的必要性に 基づかない投薬によって動きを抑制する、ミトンやつなぎ服を着せる、部屋に閉じ込める、施 設側の管理の都合で睡眠薬を服用させるなど）

② 性的虐待 障害者にわいせつな行為をすること又は障害者にわいせつな行為をさせること。

【具体的な例】 ・性交・性器への接触・性的行為を強要する・裸にする・キスする ・本人の前でわいせつな言葉を発する、又は会話する・わいせつな映像を見せる

③ 心理的虐待 障害者に対する著しい暴言、著しく拒絶的な対応又は不当な差別的な言動その他の障害者に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと。

【具体的な例】 ・「バカ」「あほ」などを侮辱する言葉を浴びせる・怒鳴る ・ののしる ・悪口を言う・仲間に入れない・子ども扱いする・人格をおとしめるような扱いをする・話しかけているのに意図的に無視する

④ 放棄・放任 　障害者を衰弱させるような著しい減食又は長時間の放置、他の利用者による①から③までに掲げる行為と同様の行為の放置、その他の障害者を養護すべき職務上の義務を著しく怠ること。

【具体的な例】 ・食事や水分を十分に与えない ・食事の著しい偏りによって栄養状態が悪化している・汚れた服を着させ続ける ・排泄の介助をしない・ごみを放置したままにしてあるなど劣悪な住環境の中で生活させる・ 病気やけがをしても診させない・必要な福祉サービスを受けさせない・他の子による身体的虐待や性的虐待、心理的虐待を放置する

⑤ 経済的虐待 障害者の財産を不当に処分することその他障害者から不当に財産上の利益を得ること。

【具体的な例】 ・日常生活に必要な金銭を渡さない・使わせない

※なお児童福祉施設の利用者に対する虐待については、18 歳以上の障害者に対するものも含めて児童福祉法が適用されます。

※身体的虐待の留意点～体罰については、その背景として「体罰を行うのはあくまで相手のためになるから行う」というようなパターナリズム（父権的保護主義）があると言われています。 この結果、職員が忍耐をもって利用者に寄り添わず、短絡的、安易な手段（体罰）にはしり、重篤なけがを負わせる場合もあります。

イ 施設で起こりやすい虐待

職員が意識していなくても、次のような行為も虐待となります。虐待かどうかは、あくまでも利用者の視点、利用者自身が苦痛を感じているかどうかの観点から判断されるべきことです。

・どうしても必要な場合を除き、利用者の嫌がることを強要する。

・処遇に手のかかる利用者に不必要な量の薬を飲ませて眠らせる。

・職員の指示に従わない利用者の食事やおやつを取り上げる。

・利用者を管理するために、日中、居間に閉じ込める。

・指示に従わない利用者を、長時間、正座・直立させる。

・利用者の人格を傷つけるような写真を展示する。

３．障害者虐待の判断に当たってのポイント

虐待であるかどうかの判断に当たっては、以下のようなポイントに留意します。このとき、虐待かどうかの判断が難しい場合もありますが、虐待でないことが確認できるまでは虐待事案として対応することが必要です。

ア 虐待をしているという「自覚」は問わない

虐待事案において、虐待をしているという自覚ある場合だけでなく、自分がやっていることが虐待に当たると気付いていない場合もあります。また、しつけ、指導、療育の名の下に不適切な行為が続けられている事案もあるほか、「自傷・他害があるから仕方ない」ということが一方的な言い訳となっている場合もあります。虐待している側の自覚は問いません。自覚がない場合には、その行為が虐待に当たるということを適切な方法で気付かせ、虐待の解消に向けて取り組む必要があります。

イ 障害者本人の「自覚」は問わない

障害の特性から、自分のされていることが虐待だと認識できない場合があります。また、長期間にわたって虐待を受けた場合などでは、障害者が無力感から諦めてしまっていることがあります。このように障害者本人から訴えの無いケースでは、周囲がより積極的に介入しないと、虐待が長期化したり深刻化したりする危険があります。

ウ 親や家族の意向が障害者本人のニーズと異なる場合がある

施設で発生した虐待の場合、障害者の家族への事実確認で「これくらいのことは仕方がない」と虐待する側を擁護したり虐待の事実を否定したりすることがあります。これは、障害者を預かって貰っているという家族の気持ちや、他に行き場がないという状況がそういう態度を取らせているとも考えられます。家族からの訴えがない場合であっても、虐待の客観的事実を確認して、障害者本人の支援を中心に考える必要があります。

エ 虐待の判断はチームで行う

障害者虐待の事案に対する判断は、担当者一人で行うことを避け、組織的に行うことが必要です。相談や通報、届出を受けた職員は、速やかに管理者に報告し、また個別ケース会議などを活用して緊急性の有無、事実確認の方法、援助の方向などについて組織的に判断していく必要があります。さらに、事実確認のための調査では、担当者一人への過度の負担を避け、また客観性を確保する観点から、複数の職員で対応することが原則です。

４．利用者・保護者への説明

虐待の定義・種類、被害を受けた際の対応等について、利用者個々の理解力や障害特性などに応じて、利用者の立場で分かりやすく説明し、継続的に理解が深まるように努めることが重要です。

○一人で我慢しているだけでは問題が解決しないので、虐待に関わる訴え等の行動をためらわないこと。

○虐待に該当すると思う場合には、該当職員に対して、毅然とした態度をとり、明確な意思表示をすることが重要であること。

○身近に相談できる職員がいない場合など、困ったときには、市町村障害者虐待防止センターなど、関係機関に相談できること。

５．施設職員が留意すべき事項

ア 職員一人ひとりの意識の重要性

○障害の程度等に関わらず、常に利用者の人格や権利を尊重すること。

○職員は利用者にとって支援者であることを強く自覚し、利用者の立場に立った言動を心がけること。

○虐待に関する受け止め方には、利用者による個人差などがあることを、絶えず認識すること。

イ 基本的な心構え

○利用者との人間関係ができていると、独りよがりで思い込まないこと。

○利用者が職員の言動に対して虐待であるとの意思表示をした場合は、その言動を繰り返さないこと。

○利用者本人は心理的苦痛を感じていても、重度の重複障害者など、それを訴えたり、拒否することができない場合もあることを認識すること。

○職員同士が話しやすい雰囲気づくりに努め、虐待とみられる言動について、職員同士で注意を促すこと。

○職場内の虐待に係る問題や発言等を個人的な問題として処理しないで、組織として良好な施設環境を確保するための契機とする意識を持つこと。

○被害を受けている利用者について見聞きした場合、懇切丁寧に相談に応ずること。

○心理的苦痛を感じる言動が職員にある場合には、第三者として、良好な施設環境づくりのため、「虐待防止委員会」に報告するなどの措置を講ずること。

ウ 障害者施設内で虐待が起こりやすい背景

① 施設等構造

○施設が密室の構造となっている場合が多い。

○施設の立地が社会的に隔離された場所にある。

② 職員

○指導、しつけの一環という意識もとで、人権意識が欠如している。

○問題行動のある利用者に対する専門的な支援技術が欠如している。

○職員の個人的性格、ストレスが関係している。

○職員が他の職員の虐待を内緒にし、仲間としてかばう傾向がある。

③ 利用者

○虐待を受けた利用者が伝えられない場合が多い。

○虐待を受けた利用者が伝えても理解されない場合が多い。

④ 保護者

○「契約を解除されては困る」という負い目を持ち、虐待する側を守る行動を取る。

第２章 虐待の未然防止

１．施設・事業所における虐待防止の法律上の位置付け

障害者虐待防止法第１５条により「障害者福祉施設の設置者又は障害福祉サービス事業等を行う者は、障害者福祉施設従事者等の研修の実施、当該障害者福祉施設に入所し、その他当該福祉施設を利用し、又は当該障害福祉サービス事業等に係るサービスの提供を受ける障害者及びその家族からの苦情処理体制の整備その他の障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の防止等のための措置を講ずるものとする」と規定されています。

ア 「虐待防止責任者」の設置

管理者等を責任者として設置することが義務付けられており、管理者が責任を持って虐待の未然防止に取り組みます。

イ 必要な体制の整備

利用者の人権擁護、虐待の防止等に対応するため、責任者の設置、相談窓口の設置、職員に対する研修その他必要な措置を講ずること」としています。 特に、職員の資質向上を図る上では、職場内研修や外部の研修などに計画的に参加することが効果的であり、積極的な取り組みを実施します。

２．虐待防止委員会（人権擁護委員会）及び人権委員会の設置

虐待などの著しくご利用者の人権を侵害した対応があった場合においては、以下の構成員のもと委員会を招集し、対応や体質の改善を行っていきます。

① 虐待防止委員会（人権擁護委員会）構成員

○放デイすろわの安全利用を応援する会（顧問　田嶌誠一九州大学名誉教授）、委員長～児童発達支援管理責任者、委員～児童指導員

② 人権委員会

○虐待防止委員会（人権擁護委員会）の下部組織として、法人内の「人権委員会」を設置します。人権擁護のための啓発、人権意識の向上、各施設の状況分析及び改善の促し等、毎月定例的に開催し虐待防止に向けた取組を実施します。 またヒヤリ・ハット事例の分析や職員のストレスマネジメントなど組織的な対応を行います。

〇人権委員会 法人第三者委員（池上直美）

３．事業者としての責務

管理者は、自ら利用者の人権擁護の意識を高め、地域に開かれた施設として、利用者が安心してサービスを利用できるよう、そのための理念を、職員一人ひとりに周知・徹底させます。

４．相談、苦情を活かす仕組みづくり

ア ご利用者や保護者の声を聞く姿勢

管理者等職員は、利用者との日常的なコミュニケーションを大切にするとともに、相談・苦情はサービスの質を向上させる上で重要な情報であるとの認識の下に、日々のサービスを提供します。

○ご利用者等との日常的なコミュニケーションの確保

利用者との定期的な意見交換を実施することにより、利用者の求めるサービスの内容等を把握します。

○虐待に関する相談・苦情等への対応

苦情解決責任者、第三者委員の設置・活用を図るとともに、苦情解決体制の積極的な周知を図ります。

５．日々の業務の点検（チェックリストの活用）

施設利用者を支援する際に、いつのまにか人権を侵害していることがないか、冷静に振り返ってみることが重要であり、人権を擁護できているかを客観的に自己評価するため、施設職員が自らの行動を点検するチェックリストを作成し活用します。

① 活用の目的

人権擁護のための重要なポイントを掲げ、項目に沿って個々の振り返りを行い、支援の状況等を的確に把握します。

② チェックリストの作成

職員倫理綱領等をもとに、チェックリストを作成します。

③ チェックリストの活用

自らの行動等をチェックすることにより、利用者に対する支援の適否、自らのストレスの状況等について振り返ります（ストレスマネジメント）。

④ 組織としての活用

「人権委員会」等において、チェックリストの結果を分析し、職員の意識やストレス等の課題を把握し、必要な事例については、虐待防止（統括）マネージャー、管理者による、聞き取り、指導を行います。

６．ヒヤリ・ハット事例の活用

利用者等に被害を及ぼすことはなかったが、施設職員が支援を行う過程等において、ヒヤリとしたり、ハットした経験を有する事例（ヒヤリ・ハット事例）の情報を共有化するとともに、効果的な分析を行い、虐待の防止に役立てます。

① 情報収集

各施設で提出されたヒヤリ・ハット事例報告書や、RM 委員会等を活用して、他の施設における同様の事故情報等を収集するなど、事故発生の状況要因分析を行います。

② 原因解明

問題点を明確にし、評価・分析します。

③ 対策の策定

「虐待防止委員会」等において、防止策を検討します。

④ 周知徹底

決定した防止策等を各部署に通知し、直ちに実行します。

⑤ 再評価

防止策の効果を検証するなど進捗管理し、再度、防止策を検討します。

　※なお、本法人の第三者評価は当面実施しないものとします。

第３章 身体拘束の廃止と支援の質の向上に向けて

くまもとスローワーク・スクール身体拘束廃止指針について

身体拘束は、利用者の生活の自由を制限する事であり、利用者の尊厳ある生活を阻むものです。当法人では、いずれの場所においても、利用者の尊厳と主体性を尊重し、拘束を安易に正当化することなく、職員一人ひとりが身体的・精神的弊害を理解し、拘束廃止にむけた意識をもち、身体拘束を行なわない支援実施に努めます。

1. 身体拘束がもたらす多くの弊害

身体拘束は利用者の自由と尊厳が損なわれ、自らの意思ではない部分で大人が力を持って、活動を抑制することから、その後の外傷後ストレス障害につながりかねない行為です。相互の信頼関係を損なうばかりか、その後の人生においても大人に対する不信の残存につながってしまいます。

1. 身体拘束をしないために

　日頃からの信頼関係の熟成、利用者のニーズに応じた寄り添い、声かけを実施し、何か精神的不調をきたした時は、即座に気づき、管理者及び児童発達支援管理責任者に情報を伝える迅速性が求められます。

1. 身体拘束をしないケアをするには

　普段から、利用者の活動状況を丹念に観察し、どのような刺激がどのような突発的行動に移行してしまうかを、職員間で共有しておき、未然に防止できる範囲を広げることが求められます。よって、各職員の観察力、変化に気づく力を日ごろから養っておく必要があります。

４．緊急やむを得ない場合の対応について

（１） やむを得ず身体拘束を行なう場合の３要件

①切迫性（利用者本人または他の利用者などの生命・身体が危険にさらされる可能性が著しく高い場合）、②非代替性（身体拘束その他の行動制限を行なう以外に代替する処方がない場合）、③一時性（身体拘束が、身体の危険な場所から安全な場所への移動など一時的な場合）、以上、この3つの要件が全てそろう場合

（２） やむを得ず身体拘束を行なうときの手続き

①当事者に事前に3要件を告知（安全が脅かされているので一時的に身体拘束を実施する旨を通達）、②当事者にやむなく身体拘束を行なってしまった旨を再度告知し、謝罪、③当事者と今後の安全利用について話し合う、④連絡帳にて、保護者に経緯を説明

（３） 身体拘束に関する記録

児童発達支援管理責任者が、対象者、当該職員に聴き取りを実施した後、身体拘束に関する記録を（実施日、実施時間、実施場所、実施目的、対象者名、当該職員名、具体的な処置の内容、今後の対応策）を記述することとします。

Ⅱ 身体拘束廃止マニュアル

　対象利用者の保護者様への連絡、行政への報告の必要性から、事前に利用者の行動観察を元にした行動制限考察検討シートを作成し、利用者の安全安心を守る観点から、同意書にサインをいただき、やむなく実施した際は観察記録への記載を実施し、保護者様への連絡、第三者委員への連絡、行政への報告を実施します。

【参考】 身体拘束等行動制限に関する同意書

|  |
| --- |
| 緊急やむを得ない身体拘束に関する説明書  氏名 様  １ ご利用者の状態が下記のＡＢＣをすべて満たしているため、緊急やむを得ず、下記の方法と時間帯において最小限の身体拘束を行います。  ２ ただし、解除することを目標に鋭意検討を行う事を約束します。  Ａ 利用者本人又は他の利用者等の生命又は身体が危険にさらされる可 能性が著しく高い  Ｂ 身体拘束その他の行動制限を行う以外に代替する介護・看護方法がない  Ｃ 身体拘束その他の行動制限が一時的である  ３ 身体的拘束を実施なければならないと考えられる、理由及び拘束の概要    上記のとおり実施致します。 令和 年 月 日  特定非営利活動法人くまもとスローワーク・スクール代表理事入江真之 ㊞    【利用者・家族の記入欄】 上記の件について説明を受け、同意いたしました。 令和 年 月 日 氏名 　 ㊞ (続柄 　　　 ) |

【参考】 緊急やむを得ない場合の身体拘束等行動制限に関する経過観察・記録

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 緊急やむを得ない身体拘束に関する経過観察・再検討記録    利用者氏名 様 　　　　　　　　　　　　記録者（　　　　）   |  |  |  | | --- | --- | --- | | 年　月　　日 | 場所 | 内容 | |  |  |  | |  |  |  | |

第４章 虐待の早期発見・早期対応

１．虐待発見時の通報の義務

〇管理者は、虐待発見の際は速やかに当該行政部署に通報するものとする。

２．早期発見の取り組み

○利用者の権利を侵害するささいな行為から虐待へとエスカレートすることを認識し、平素から、管理者、虐待防止委員会等は、利用者・保護者、職員とコミュニケーションの確保を図り、虐待の早期発見に努めます。

○職員は、日常的に利用者・保護者等の生の声をしっかり時間をかけて聞き取るよう努めます。

○特に苦情解決受付担当者は、自ら利用者の居室や支援現場などに積極的に足を運び、気軽に苦情や要望を言える関係づくりに努めます。

３．対応時の基本姿勢

組織として一体的に対応することができるよう、管理者等を虐待防止対応責任者として虐待への初動対応の方法をあらかじめ定め、虐待が発生した場合は、利用者の安全・安心の確保を最優先に、初動体制を確保します。

ア 組織としての対応

○平素から、人権に関する定期的な研修の実施など職員の意識の向上に努め、速やかな報告を職員の義務として認識させます。

○虐待に関する相談・外部からの通報等があった場合は、職員は直ちに管理者等に報告するとともに、虐待防止委員会を開催し、速やかに必要な対応を実施します。

○虐待が発生した場合は、管理者等は、利用者等の安全・安心の確保を第一として、迅速に対応することを基本とします。

イ 利用者や家族への配慮

○管理者は、被害者等のプライバシーの保護や名誉その他の人権を尊重することを最優先に対応します。

○法人・施設として、家族等に対して、速やかに誠意ある対応、説明を行います。

ウ 対外的な説明

○報道機関からの取材等には、被害者等のプライバシーを保護するとともに、説明責任を果たす観点から、管理者等に対応を一本化して、適切に対応します。

４．通報・対応の手順

ア 虐待の情報を得た管理者等は、速やかに、電話等により、第一報を市町村障害者虐待防止センターに通報します。

○虐待に関する情報を得た職員等は、直ちに、利用者への適切な配慮をした上で、管理者等に報告し、虐待防止委員会を開催し、速やかに必要な対応を実施します。

○管理者等は、通報の内容等を記録するとともに、情報を分析し、可能性がある場合は、速やかに、通報等の記録とともに、市町村障害者虐待防止センターに報告します。

イ 管理者は、市町村障害者虐待防止センターへの報告だけでなく保護者等に連絡するとともに、かかりつけ医師等による支援など利用者の安全・安心の確保のために必要な措置を講じます。

【参考】虐待防止の組織図

|  |
| --- |
| * + - 虐待防止委員会 管理者（入江真之）     - 虐待防止委員会 放デイすろわの安全利用を応援する会     - 顧問　田嶌誠一九州大学名誉教授）     - 人権委員会 法人第三者委員（池上直美） |

【参考】 障害者虐待防止法

|  |
| --- |
| （障害者福祉施設従事者等による障害者虐待に係る通報等）   1. 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。 2. 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待を受けた障害者は、その旨を市町村に届け出ることができる。 3. 刑法の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、第１項の規定による通報をすることを妨げるものと解釈してはならない。 4. 障害者福祉施設従事者等は、第１項規定による通報をしたことを理由として、解雇その他不利益な取り扱いを受けない。 |

【参考】 虐待を発見・発生した場合の対応

|  |
| --- |
| 虐待の情報を受けた場合   1. 本人、発見者から虐待防止委員・管理者へ報告（義務）   《相談・苦情・通告の受理》 ※緊急性の判断   1. 虐待相談を受けた職員は受け付け記録の作成 （虐待の情報収集や報告） 2. 被害者と加害当事者を引き離す（ご利用者の身体的・心理的安全確保 ） 3. アセスメント開始 《アセスメント対象》 被害利用者・発見者・周囲の人・該当職員への聴き取り 4. 医療機関への受診 5. 個別事例検討、事例分析 6. 報告書にまとめる（※必要に応じ、第三者委員の介入 ） |