
夢花事業部における 障害者虐待防止 マニュアル

社会福祉法人なごみ福祉会

夢花事業部

～はじめに～

平成24年10月1日から「障がい者虐待の防止、障がい者の養護者に対する支援等に関する法律(障がい者虐待防止法)」が施行されました。第一条では障がい者に対する虐待が障がい者の尊厳を害するものであり、障がい者の自立及び社会参加にとって障がい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、障がい者虐待の防止、予防、早期発見その他の防止等に関する国の責務、養護者に対する支援等に関する施策を促進し、障がい者の権利利益の擁護に資することを目的として規定しています。

障がい者福祉施設等の職員は、障がい者の自立及び社会参加を支援し、障がい者の権利利益を擁護する立場にあることを自覚し、虐待の防止に積極的に取り組むことが求められています。

また設置者又は事業を行う者に対しての責務と、虐待を受けたと思われる障がい者を発見した者に通報義務を定めています。

生きたマニュアルに！

「絶対に虐待や人権侵害を起こさない。許さない」という決意のもと、全事業所で虐待防止・人権擁護を進めるために、事業所で活用して頂く「モデル」として本マニュアルを作成しました。障がいのある方たちの人権をいかに擁護するのか、虐待をどのように防ぐのか、このマニュアルはその為の一助にすぎず、これで十分という事では決してありません。「協同労働」の職場における「よい仕事」の日々の実践を踏まえ、事業所内で虐待防止の為に書き改められ、生きたマニュアルとして活用されることが大切だと思っています。

マニュアルの活用について

- マニュアルは、事業所の全職員(送迎や事務の担当も含む)に周知し、年度の初めには読み合わせを行いましょ。活用が重要です。毎年1回は読み合わせ、見直しを行いましょ。
- マニュアルをもとに、障がい者虐待の各種法律、制度、資料等についてどのようなものがあるか把握し、その内容を熟知し、利用者の権利の擁護と虐待防止の意識向上を管理者、サービス管理責任者、児童発達支援管理責任者が率先して進めていしましょ。
- 日々の事業所運営及び支援について、権利擁護と虐待防止の観点から定期的に点検、評価を行い、本マニュアルを土台として事業所独自の取り組みを進めていしましょ。

目次

第一章 障がい者虐待の定義、種類等

1. 障がい者虐待とは
 - (1) 「障がい者」の定義
 - (2) 「障がい者虐待」の定義
2. 障がい者虐待の種類
3. 虐待行為と刑法
4. 障がい者虐待の具体的な例
5. 障がい者虐待の判断にあたってのポイント

第二章 障がい者虐待の防止

1. 障がい者虐待防止と対応のポイント
2. 運営規程への定めと職員への周知
3. 虐待防止の体制の整備
 - (1) 虐待防止責任者の設置
 - (2) 虐待防止委員会の設置
 - (3) 倫理綱領、行動規範、掲示物等の周知
 - (4) 障がい者虐待防止マニュアルやチェックリストの整備
 - (5) 相談、苦情を活かす仕組みづくり
4. 人権意識、知識や技術向上のための管理者・職員の研修
 - (1) 研修計画の作成
5. 虐待を防止するための日常的な取り組み
 - (1) 虐待防止のための具体的な環境整備
 - (2) 風通しの良い職場づくり
 - (3) 本部責任者による日常的な支援場面等の把握
 - (4) 女性障がい者に対する性的虐待防止の取り組み

第三章 虐待が疑われる事案があった場合の対応

1. 虐待発見時の通報の義務
2. 通報者の保護
3. 市町村・都道府県による事実確認への協力
4. 通報・対応の手順

第四章 身体拘束に関する考え方

1. 身体拘束の廃止に向けた取り組み
2. 身体拘束とは
3. やむを得ず身体拘束を行うときの留意点

第一章 障がい者虐待の定義、種類等

1. 障がい者虐待とは

(1) 「障がい者」の定義 障がい者とは、「身体・知的・精神障がい（発達障がいを含む）その他の心身の機能の障がいがある者であって、障がい及び社会的障壁により継続的に日常生活・社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの」とされています（障がい者基本法第2条第1号）。障がい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。

(2) 「障がい者虐待」の定義

障がい者虐待防止法では、「養護者」、「使用者」、「障がい者福祉施設従事者等」による虐待を「障がい者虐待」と定義しています。本マニュアルでは主に「障がい者福祉施設従事者等による障がい者虐待」について説明します。「障がい者福祉施設従事者等」とは、障がい者総合支援法等に規定する「障がい者福祉施設」又は「障がい福祉サービス事業等」に係る業務に従事する者と定義されています。また「障がい者福祉施設等」とは「障がい者福祉施設」及び「障がい福祉サービス事業等」に該当する施設・事業等と定義され、具体的には以下の通りです。

法上の規定	事業所名	具体的内容
障がい者福祉施設	・ 障がい者支援施設 ・ のぞみの園	
障がい福祉サービス事業	・ 障がい福祉サービス事業	居宅介護、重度訪問介護、行動援護、療養介護、生活介護、短期入所、重度障がい者等包括支援、自立訓練、就労移行支援、就労継続支援、共同生活援助、一般相談支援事業及び特定相談支援事業、移動支援事業、地域活動支援センターを運営する事業、福祉ホームを運営する事業、障がい児通所支援事業、障がい児相談支援事業

2. 障がい者虐待の種類

上記の事業に従事する人たちが、以下のいずれかに該当する行為を行った場合を「障がい者福祉施設従事者等による障がい者虐待」と定義しています（法第2条第7項）。

①身体的虐待	障がい者の身体に外傷が生じ、若しくは生じる恐れのある暴行を加え、又は正当な理由なく障がい者の身体を拘束すること。
②性的虐待	障がい者にわいせつな行為をすること又は障がい者をしてわいせつな行為をさせること。
③心理的虐待	障がい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障がい者に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと。
④放棄・放任 (ネグレクト)	障がい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がい者を養護すべき職務上の義務を著しく怠ること。
⑤経済的虐待	障がい者の財産を不当に処分することその他障がい者から不当に財産上の利益を得ること。

なお、高齢者関係施設の入所者に対する虐待については、65歳未満の障がい者に対するものも含めて「高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律（高齢者虐待防止法）が適用され、児童福祉施設の入所者に対する虐待については、18歳以上の障がい者に対するものも含めて児童福祉法が適用されます。また、法第3条では「何人とも、障がい者に対し、虐待をしてはならない。」と規定されており、障がい者福祉施設従事者等のみならず、幅広く全ての人が障がい者を虐待してはならないことを定めています。

3. 虐待行為と刑法

障がい者虐待は、刑事罰の対象になる場合があります。

例えば、

- ・身体的虐待・・・傷害罪、暴行罪、逮捕監禁罪
- ・性的虐待・・・強制わいせつ罪、強姦罪
- ・心理的虐待・・・脅迫罪、強要罪、名誉棄損罪、侮辱罪
- ・放棄・放任・・・保護責任者遺棄罪
- ・経済的虐待・・・窃盗罪、詐欺罪、恐喝罪、横領罪

これまでの虐待事案においても、虐待した施設の職員が警察によって逮捕、送検された事案が複数起きています。

4. 障がい者虐待の具体的な例

区分	内容と具体例
身体的虐待	暴力や体罰によって身体に傷やあざ、痛みを与える行為。身体を縛りつけたり、過剰な投薬によって身体の動きを抑制したりする行為。

<p>身体的虐待</p>	<p>【具体的な例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平手打ちにする・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・身体的拘束（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等）
<p>性的虐待</p>	<p>性的な行為やその強要（表面上は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る）</p> <p>【具体的な例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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・更衣やトイレ等の場面ののぞいたり映像や画像を撮影する
<p>心理的虐待</p>	<p>脅し、侮辱等の言葉や態度、無視、嫌がらせ等によって精神的に苦痛を与えること。</p> <p>【具体的な例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「バカ」「あほ」等障がい者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
<p>放棄・放任</p>	<p>食事や排泄、入浴、洗濯等身の世話や介助をしない、必要な福祉サービスや医療や教育を受けさせない等によって障がい者の生活環境や身体・精神的状態を悪化、又は不当に保持しないこと。</p> <p>【具体的な例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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・あまり入浴させない・汚れた服を着させ続ける・排泄の介助をしない・髪や爪が伸び放題・室内の掃除をしない・ごみを放置したままにしてある等劣悪な住環境の中で生活させる・病気やけがをしても受診させない・学校に行かせない・必要な福祉サービスを受けさせない・制限する・同居人による身体的虐待や性的虐待、心理的虐待を放置する
<p>経済的虐待</p>	<p>本人の同意なしに（あるいはだます等して）財産や年金、賃金を使ったり勝手に運用し、本人が希望する金銭の使用を理由なく制限すること。</p> <p>【具体的な例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年金や賃金を渡さない・本人の同意なしに財産や預貯金を処分・運用する・日常生活に必要な金銭を渡さない・使わせない・本人の同意なしに年金等を管理して渡さない

5. 障がい者虐待の判断にあたってのポイント

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。この時、虐待であるかどうかの判断が難しい場合もありますが、虐待でないことを確認できるまでは、虐待事案として対応することが必要です。

- (1) 虐待をしているという自覚は問わない
- (2) 障がい者の自覚は問わない
- (3) 親や家族の意向が障がい者本人のニーズと異なる場合がある

～施設で起こりやすい虐待～

従事者等が意識していなくとも、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、利用者が苦痛を感じているかどうかの観点で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。
- ・夜間など、処遇に手のかかる利用者に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を取り上げる。
- ・利用者を管理するために、日中、食堂や居間に閉じ込める。
- ・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。

～障がい者施設内で虐待が起こりやすい背景～

(H17年 厚生労働省障がい者虐待防止についての勉強会での意見より)

①施設等の構造

- ・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のもとで、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。
- ・職員が上司に通告しても改善されない。

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

- ・保護者が「契約を解除されては困る」という負い目を持ち、虐待をする側を守る行動を取る。

第二章 障がい者虐待の防止

1. 障がい者虐待防止と対応のポイント

法第15条により、「虐待防止に関する従事者のための研修の実施」「入所者、利用者及びその家族からの苦情処理の体制の整備」「従事者等による障がい者虐待の防止等のためのなどの措置を講ずるもの」等が規定されています。障がい者虐待の防止と対応の目的は、障がい者を虐待という権利侵害から守り、尊厳を保持しながら安定した生活を送ることができるように支援することです。虐待の発生予防から、虐待を受けた障がい者が安定した生活を送れるようになるまでの各段階において、障がい者の権利擁護を基本に置いた支援体制を構築することが必要です。

2. 運営規程への定めと職員への周知

障がい者福祉施設は、「障がい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」に基づく指定障がい福祉サービスの事業所等の人員、設備及び運営に関する基準について」に従うことが義務付けられています。同基準においては、利用者の人権擁護、虐待の防止等のため、責任者を設置する等必要な体制の整備を行い、その従事者に対し研修を実施することに努めるよう定められています。

【運営規程に定めること】

- ・「虐待の防止に関する責任者」の設置
- ・「成年後見制度の利用支援」
- ・「苦情解決体制の整備」
- ・「従事者に対する虐待の防止を啓発・普及するための研修の実施」

設置者及び管理者は、施設の「運営規程」を作成し、上記の項目を定めます。そして自ら利用者の人権擁護の意識を高め、理念や倫理綱領などを明文化し、職員一人ひとりに周知・徹底させます。

3. 虐待防止の体制の整備

運営規程で定めた虐待防止の措置として、虐待防止委員会の設置等、必要な体制の整備が求められます。

(1) 虐待防止責任者の設置

運営規程で定めた「虐待を防止するための措置」として施設長、管理者等を責任者として設置し、施設長が責任を持って虐待の未然防止に取り組みます。職員には機会ある毎に支援方針を確認し浸透させ、徹底させる役割を担います。また、職員に対してだけでなく、利用者の家族、外部の見学者等に対しても、重要事項説明書やパンフレットへの記載を通じて周知することが求められます。

(2) 虐待防止委員会の設置

施設利用者の人権を擁護し、虐待防止責任者の職務が円滑に執行できるよう、保護者や第三者委員など外部のチェック機能を持たせ、施設内での虐待防止のための虐待防止委員会を設置することにより、その取り組みの実効性を確保します。この委員会を組織的に機能させるために、各部門の責任者等現場での虐待防止のリーダーになる職員を「虐待防止マネージャー」として配置します。

虐待防止委員会

委員長：施設長や管理者
委員：虐待防止マネージャー(部門責任者)
利用者や家族の代表
苦情解決第三者委員 等

【虐待防止委員会の主な役割】

・虐待防止と権利擁護に関する研修やマニュアル等の作成と実施、掲示物等のツールの作成と掲示等の実施 ・「虐待防止チェックリスト」の実施及びモニタリングの実施 ・虐待(不適切な事例含む)発生後の検証と再発防止策の検討

(3) 「倫理綱領」、「行動規範」、「掲示物等」、「広報誌」の周知

権利侵害を許さない施設とするためには、職員一人ひとりが日頃の支援を振り返り、職員相互にチェックし、小さな出来事から虐待の芽を摘むことが重要となります。そのため、虐待を許さないための「倫理綱領」や「行動規範」の作成、「権利侵害防止の掲示物」の掲示等により職員に周知徹底を図る必要があります。「倫理綱領」や「行動規範」の作成と共有は、仕事の使命と価値の共有とも言えます。

夢花事業部事業所においては「職員倫理綱領」と「行動規範」の規程を作成しています。施設を運営する際には、規程を職員に周知し共有を図ることと、あわせて利用者や地域特性など施設の実状を踏まえた独自の指針を作成しましょう。事業部における障がい者(児)の権利擁護と虐待防止の取り組みについて、定期的に発行する広報誌「夢花便り」を利用者・地域・関係機関に広く知らせていくものとして配布してください。

(4) 障がい者虐待防止マニュアルやチェックリストの整備

本マニュアルを用いて、職員の虐待防止に係る心構えや基本的知識の習得等を図ります。

また、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に、施設職員が自らの行動を定期的に自己点検する「虐待防止チェックリスト」を活用します。その結果を虐待防止マネージャーが集計し、虐待防止委員会に報告します。

虐待防止委員会ではこの他、虐待を行った障がい者福祉施設従事者等の処分基準を明文化した「倫理規定」等を整備し、職員に周知することで、虐待防止の意識づけにもつなげます。

※チェックリストは全社協「障がい者の虐待防止に関する検討委員会」平成 23 年 3 月版を使用しています。

(5) 相談、苦情を活かす仕組みづくり

管理者等の職員は、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もとに、日々のサービスを提供します。

ア. 利用者等との日常的なコミュニケーションの確保

イ. 虐待に対する相談・苦情等への対応

ウ. 受け付けた苦情やその改善状況等の第三者委員への報告及び情報の公開

苦情に関しての窓口についても、利用者・家族に分かりやすく、事業所内の見えやすい場所に掲示しておきましょう。

4. 人権意識、知識や技術向上のための管理者・職員の研修

虐待はどの施設でも起こりうる構造的な要因があるとされています。年度の初めには「障がい者福祉施設、障がい者福祉サービス事業所における障がい者虐待防止法の理解と対応」を全ての職員で読み合わせによる学習として必ず行い、障がい者虐待防止法に関する基本的な理解を得るようにします。障がい者虐待の発生する要因として、人権意識の欠如、障がい特性への無理解、専門的知識の不足や支援技術の未熟、スーパーバイザーの不在等が挙げられています。そのため人権意識、専門的知識、支援技術の向上を図るために、人材育成の研修を計画的に実施していく必要があります。

(1) 研修計画の作成

事業部の「虐待防止と権利擁護に関する研修計画モデル案」をもとに、施設における研修計画を作成します。研修の内容として、以下の五つの類型が考えられます。内部のみでなく市町村や関係団体が開催する研修等も積極的に参加しましょう。

<p>①管理職を含めた職員全体を対象にした虐待防止や権利擁護の意識を高める研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 基本的な職業倫理 ・ 倫理綱領、行動規範、掲示物の周知 ・ 障がい者虐待防止法等関係法律や通知、指定基準等の理解 ・ 障がい当事者や家族の思いを聞くための講演会 ・ 過去の虐待事件の事例を知る 等
<p>②職員のメンタルヘルスの研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ストレスをためない、何でも話し合える職場づくり ・ 話し合いを大切にした風通しの良い運営 ・ アンダーコントロール（アンダーマネジメント）
<p>③障がい特性を理解し適切に支援ができるような知識と技術を獲得するための研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障がいや精神的な疾患等の正しい理解 ・ 行動障がいの背景、理由を理解するアセスメントの技法 ・ 自閉症の支援手法（視覚化、構造化等） ・ 身体拘束、行動制限の廃止 ・ 他の施設等の見学や経験交流 等
<p>④事例検討</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障がい者のニーズを汲み取るための視点 ・ 個別のニーズを実現するための社会資源等の情報や知識の習得 ・ 個別支援計画を活用しての一貫した支援及び支援者の役割分担 等
<p>⑤利用者や家族を対象にした研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 被害にあってしまった時の対処法 ・ 障がい者虐待防止法とその理解 ・ 成年後見人制度について

～施設の取り組みはどうなっていますか～

以下の項目について、施設の取り組み状況を確認してみてください。

- 私たちの施設の設置者（本部責任者）・管理者（施設長）は、都道府県の障がい者虐待防止研修を受けたことがある。
- 私たちの施設には、虐待防止委員会がある。
- 私たちの施設には、虐待防止の責任者と虐待防止を推進するマネージャー（あるいは、それに代わる虐待防止に取り組む担当者）が決まっている。
- 本マニュアルを活用するなどして、全職員が施設内、あるいは外部で虐待防止の研修を受けている。

5. 虐待を防止するための日常的な取り組み

(1) 虐待防止のための具体的な環境整備

①事故・ヒヤリハット事例の活用

利用者に被害を及ぼすことはなかったが、支援を行う過程でヒヤリとしたり、ハッとしたりした経験を有する事例（ヒヤリ・ハット）の情報を共有し、効果的な分析を行い、虐待の防止に役立てます。また、利用者がケガをして受診する等の事故が起きた場合には、事業部事務局並びに都道府県及び市町村に対して事故報告書を提出し、再発防止を心がけましょう。

②虐待防止チェックリストの活用

職員が自覚しながら施設や支援の実際を振り返るために、虐待の未然防止と早期発見・早期対応の観点からチェックリストを活用することが重要です。管理者用と職員用をそれぞれ活用し、特に管理者用のチェックリストは職員もチェックすると、双方の認識のズレも確認することができます。チェックリストは組織としての課題を確認するものであり、特定の個人を追求したり批判したりするものではなく、職員間で共有し改善策を検討するためのものです。

③苦情解決制度の利用

苦情への適切な対応は、利用者の満足度を高めることに加えて、虐待防止の対策の一つです。虐待に関する相談・苦情等に対応するために、苦情解決担当者及び責任者を定め、その体制の積極的な周知を図ります。

管理者は、施設を利用する障がい者の表情や様子に普段と違う気になる所がないか注意を払い、声を掛けて話を聞く等、本人や家族からの訴えを受け止める姿勢を持ち続けることが求められます。また利用者の家族に対しても、苦情相談の窓口や虐待の通報先についても周知するとともに、日頃から話しやすい雰囲気を持って接し、施設の対応についての疑問や苦情が寄せられた場合は話を傾聴し、事実を確認することが虐待の早期発見につながります。

④第三者評価、オンブズマン、相談支援専門員等外部の目の活用

福祉サービス第三者評価は、施設が提供するサービスの質の公正、中立な第三者機関が、客観的かつ専門的な立場から評価を行い、その結果を公表するものです。この評価制度を二年に一度実施し、サービスの質の向上を図ります。その他にもオンブズマンや相談支援専門員等のモニタリングを活用し、外部から見て支援の実施状況が適切かどうか、虐待につながる可能性がある行為がないかどうか積極的に意見を聞き、必要に応じて改善につなげることも有効です。

⑤ボランティアや実習生の受け入れと地域との交流

多くの目で利用者を見守るような環境づくりは大切です。管理者はボランティアや実習生の受け入れ体制を整え、積極的に第三者が出入りできる環境づくりを進め、施設に対する感想や意見を聞くことにより、虐待の芽に気づき、予防する機会が増えることにつながります。

(2) 風通しの良い職場づくり

職員は、他の職員の不適切な対応に気が付いたときは、上司に相談した上で、職員どうして指摘したり、どうしたら不適切な対応をしなくて済むようにできるか会議等で話し合っ全職員で取り組めるようにしたりする等、オープンな虐待防止対応を心がけ、職員のモチベーション及び支援の質の向上につなげることが大切となります。

そのため、支援にあたっての悩みや苦勞を職員が日頃から相談のできる体制、職員の小さな気づきも職員がオープンに意見交換し情報共有する体制、これらの風通しの良い環境を整備することが必要となります。

また、職員のストレスも虐待を生む背景の一つであり、人員配置等も含め、管理者は職場の状況を把握することが必要となります。個々の職員の抱えるストレスの要因を把握し、改善につなげることで職員のメンタルヘルスの向上を図ることが望めます。 ※職場でのストレスを把握するために、「職業性ストレス簡易調査票」(東京医科大学)等を活用することなども考えられます。

(3) 本部責任者による日常的な支援場面等の把握

障がい者虐待を防止するためには、施設の取り組みに任せるだけでなく、事業部責任者も定期的に現場に直接足を運び、支援場面の様子をよく見たり、雰囲気を感じたりして、不適切な対応が行われていないか日常的に把握しておくことが重要です。日頃から、利用者や管理者、職員等とコミュニケーションを深め、日々の取り組みの様子を聞きながら、話の内容に不適切な対応につながりかねないエピソードが含まれていないか、職員の配置は適切かなどに注意を払う必要があります。

●事業部責任者が主導となり進める定期的な取り組み

- ①年間計画実施チェック表を用いた点検 (年間計画表、年間実施報告書、事業所点検表)
- ②月次報告：「会議・研修の実施」、「勤務状況一覧」、「ヒヤリハット・苦情」
- ③各都道府県版の自主点検シートによる内部評価 (年1回/〇月)
- ④施設による「自己評価表」と保護者による「評価表(アンケート)」実施 (年1回)
- ⑤「職業性ストレス簡易調査票(職員ストレスチェック)」の実施

●虐待防止推進月間（毎年 2 月）の取り組み

- ①外部講師による虐待防止に関する研修の実施
- ②全職員ヒアリング
- ③利用者全員聞き取り調査
- ④推進月間の取り組み結果の第三者委員への報告
- ⑤推進月間の取り組み結果の家族会等への報告

（４）女性障がい者に対する性的虐待防止の取り組み

近年、女性障がい者に対する性的虐待事案が相次いでいます。平成 28 年 4 月には「障がい者福祉施設等における障がい者虐待の防止と対応の手引き」が改訂され、女性障がい者に対する性的虐待の防止についての研修等を検討するよう要請されています。利用者に対しては、どのような行為が性的虐待に該当するのか、性的虐待に遭いそうになった場合どのように対処したらよいのか、被害にあってしまった場合、誰にどのように相談したらよいのかなどを研修内容に取り入れるようにしてください。

性的虐待は他の虐待行為よりも一層目に付きにくい場所を選んで行われることや、被害者や家族が人に知られたくないという思いからその実態が潜在化していることが考えられます。近年の特徴として、携帯電話やスマートフォンのカメラ機能を悪用し、わいせつ行為を撮影し記録する悪質な犯行も見られています。

【具体的な取り組み】

利用者の人権を尊重する職員教育の徹底とともに、現実的な防止策を講じることが重要です。

- 採用時の実地試験で気になる行動がないかの確認
- 特に女性の障がい者に対して可能な限り同性介助ができる体制の整備（勤務シフトや業務内容の分担の工夫など）
- 勤務中の個人の携帯電話等の携行禁止、不当な撮影の防止

第三章 虐待が疑われる事案があった場合の対応

1. 虐待発見時の通報の義務

【障がい者虐待防止法】

(障がい者福祉施設従事者等による障がい者虐待に係る通報等)

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

2 障がい者福祉施設従事者等による障がい者虐待を受けたと思われる障がい者は、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して解釈してはならない。

4 障がい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。

法第 16 条第 1 項では、「障がい者福祉施設従事者等による障がい者虐待を受けたと思われる障がい者を発見した者は、速やかに、これを市町村に通報しなければならない」と規定されており、障がい者福祉施設従事者等は、自身が勤務する施設等であっても、管理者等に報告することや虐待を受けたと思われる障がい者に事実確認をする必要はなく、速やかに市町村に通報する義務があります。明らかに虐待を受けた場面を目撃した場合だけでなく、疑いを持った場合でも、事実が確認できなくても通報する義務があります。

施設の管理者などは、職員や利用者の家族から障がい者虐待について相談を受ける場合などが考えられます。その場合も、障がい者が虐待を受けたと思われる時には、内部で解決を図ることなく、速やかに市町村に通報する義務があります。この時に、市町村に通報することなく、施設の中だけで事実確認を進め、事態を収束させてしまうと通報義務に反することになるため、必ず市町村に通報した上で行政と連携して対応を進めます。

すなわち、障がい者虐待防止法が施行された現在、施設等で障がい者虐待があったと思われる場合は、誰もが市町村に通報する義務を有することになります。こうした規定は、障がい者虐待を施設の中で抱え込んでしまうことなく、市町村、都道府県の事実確認調査を通じて障がい者虐待の早期発見・早期対応を図るために設けられたものです。

2. 通報者の保護

障がい者福祉施設等の虐待を発見した職員が、直接市町村に通報した場合、通報した職員は、障がい者虐待防止法で以下のように保護されます。

【障がい者虐待防止法】 ①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、障がい者福祉施設 従事者等による障がい者虐待の通報を妨げるものとして解釈してはならないこと (法第 16 条第 3 項)

②障がい者福祉施設従事者等による障がい者虐待の通報等を行った従事者等は、通報等をしたことを理由に、解雇その他不利益な取扱いを受けないこと（第16条第4項）。（通報が虚偽であるもの及び一般人であれば虐待であったと考えることに合理性がない「過失」による場合は除く。）

こうした規定は、障がい者福祉施設等における障がい者虐待の事案を施設等の中で抱えてしまうことなく、早期発見・早期対応するために設けられたものです。ただし、これらの規定が適用される「通報」については、虚偽であるもの及び過失によるものを除くとされています。障がい者虐待の事実もないのに故意に虚偽の事実を通報した場合には、法で規定されている「通報」をしたことにはなりません。従って、通報が「虚偽であるもの」については、法に規定される上記②が適用されないことになります。

なお、平成18年4月から公益通報者保護法が施行されており、労働者が、事業所内部で法令違反行為が生じ、又は生じようとしている旨を①事業所内部、②行政機関、③事業所外部に対して所定の要件を満たして公益通報を行った場合（例えば行政機関への通報を行おうとする場合には、①不正の目的で行われた通報でないこと、②通報内容が真実であると信じる相当の理由があること、の2つの要件を満たす場合）、通報者に対する保護が規定されています。施設においては、通報先や通報者の保護について日頃から職員に周知し、理解を進めることが必要です。

■公益通報者に対する保護規定

①解雇の無効

②その他不利益な扱い（降格、減給、訓告、自宅待機命令、給与上の差別、退職の強要、専ら雑務に専念させること、退職金の減給・没収等）の禁止

障がい者福祉施設の管理者や従事者等に対して、このような通報等を理由とする不利益な取扱いの禁止措置や保護規定の存在を周知し、啓発することが必要です。

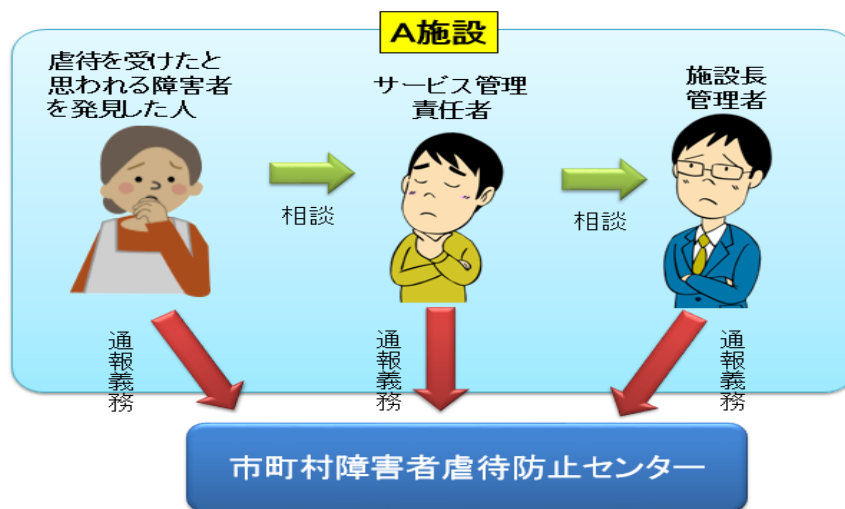
3. 市町村・都道府県による事実確認への協力

障がい者福祉施設従事者等による障がい者虐待の通報・届け出があったときは、市町村及び都道府県が、事実を確認するために障がい者やその家族、障がい者福祉施設等関係者からの聞き取りや、障がい者総合支援法第11条、社会福祉法第70条等の関係法令に基づく調査等を速やかに開始することとなります。そのため、調査にあたっては、聞き取りを受ける障がい者やその家族、施設関係者の話の秘密が守られ、安心して話せる場所の設定が必要となりますので、適切な場所を提供します。また勤務表や個別支援計画、記録等の提出が求められるので、これらに最大限協力します。

4. 通報・対応の手順

障がい者福祉施設従事者等は、虐待を受けたと思われる障がい者を発見した場合の通報にあたっては、正確な内容を伝えることによって、事実確認が円滑に行われることとなります。

その際、虐待を受けたと思われる障がい者の名前や加害の従事者等の名前のほか、虐待の日時、場所、虐待の内容、虐待の証拠となる物の保管場所など、できるだけ詳しい虐待の内容を伝えるようにしてください（伝達の場合は、誰から聞いた情報であると伝える）。



通報する場合のポイント

- ・虐待の事実を正確に伝えることで、市町村や県による事実確認が円滑に実施される。
- ・虐待の日時、場所、内容、証拠品など、できるだけ詳しく伝える。

通報者の保護

- ・通報したことを理由に解雇等の不利益取り扱いを受けない。
- ・虚偽の通報の場合は例外

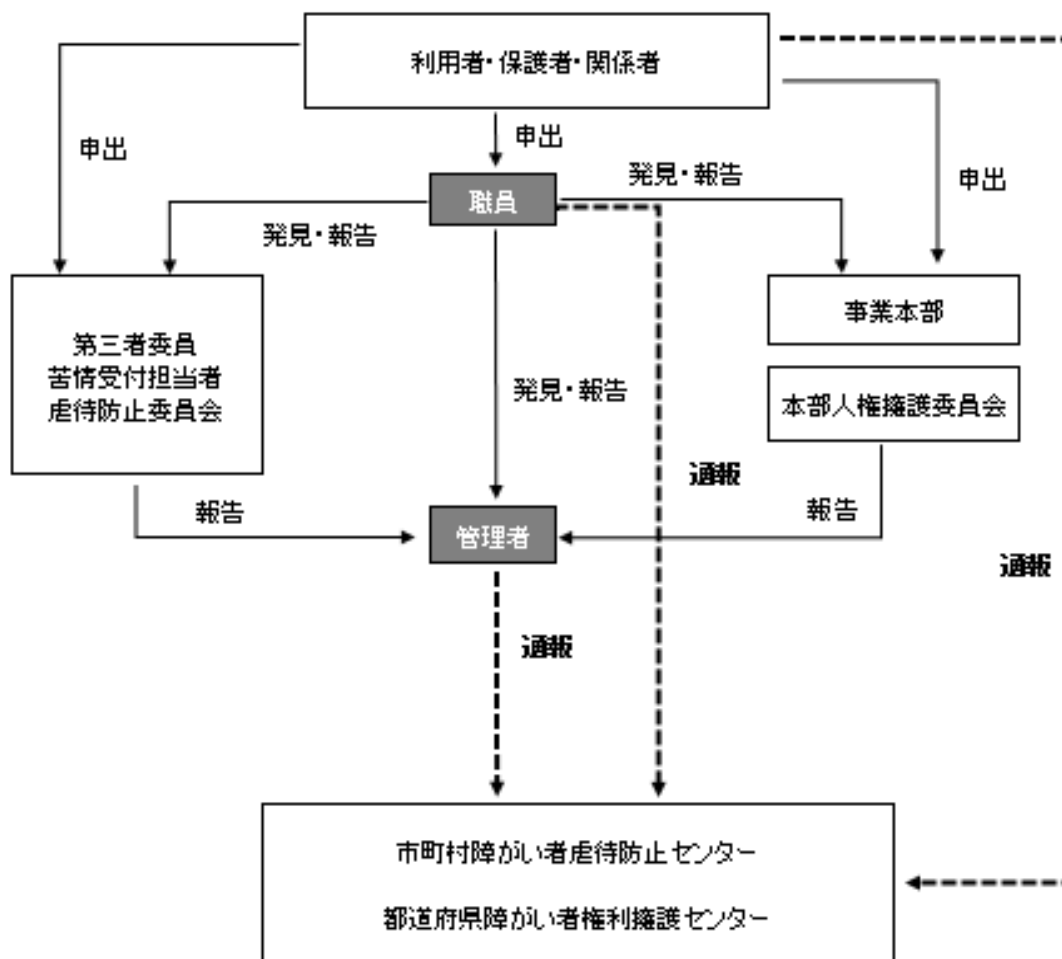
虐待の情報を得たものは、速やかに電話等により、第一報を市町村障がい者虐待防止センターに通報します。

・虐待に関する情報を得た従事者等は、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、可能性がある場合には、速やかに、通報等の記録とともに、市町村障がい者虐待防止センターに報告します。

管理者等は、市町村障がい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、看護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。

【虐待発見時の通報の組織図】



第四章 身体拘束に対する考え方

1. 身体拘束の廃止に向けた取り組み

利用者が、興奮して他の利用者を叩く、噛みつくなどの行為がある時や自分自身の顔面を強く叩き続けるなどの行為がある時には、やむを得ず利用者の身体を拘束したり居室に隔離したりするなどの行動抑制をすることがあります。このような行動制限が日常化してしまうと、そのことが契機となって利用者に対する身体的虐待や心理的虐待に至ってしまう危険があります。法では「正当な理由なく障がい者の身体を拘束すること」は身体的虐待とされています。身体拘束が日常化することが更に深刻な虐待事案の第一歩となってしまいう危険もあります。身体拘束は、行動障がいのある利用者への支援技術が十分でないことが原因の場合が多いので、やむを得ず身体拘束する場合であっても、その必要性を慎重に判断するとともに、その範囲は最小限にしなければなりません。また判断にあたっては適切な手続きを踏むとともに、身体拘束の解消に向けての道筋を明確にして、職員全体で取り組む必要があります。

2. 身体拘束とは

身体拘束の具体的な内容としては、以下のような行為が該当すると考えられます。

- ①車いすやベッド等に縛り付ける。
- ②手指の機能を制限するために、ミトン型の手袋を付ける。
- ③行動を制限するために、介護服（つなぎ服）を着せる。
- ④支援者が自分の体で利用者を押さえつけて行動を制限する。
- ⑤行動を落ち着かせるために、向精神薬を過剰に服用させる。
- ⑥自分の意思で開けることのできない居室等に隔離する。

3. やむを得ず身体拘束を行うときの留意点

「設備及び運営に関する基準」には、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されています。さらに、やむを得ず身体拘束等を行う場合には、その態様及び時間、その際の利用者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由その他必要な事項を記録しなければならないとされています。緊急やむを得ない場合とは、支援の工夫のみでは十分に対応できないような、一時的な事態に限定されます。当然のことながら、安易に緊急やむを得ないものとして身体拘束を行わないように、慎重に判断することが求められます。具体的には「身体拘束ゼロへの手引き」（厚生労働省身体拘束ゼロ作戦推進会議 2001年3月）に基づく以下の要件に沿って検討する方法が考えられます。

なお、以下の3要件に全て当てはまる場合であっても、身体拘束を行う判断は慎重に行います。

【やむを得ず身体拘束を行う3要件】

①切迫性	利用者本人または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ことが要件となります。切迫性を判断する場合には、身体拘束を行うことにより本人の日常生活等に与える悪影響を勘案し、それでもなお身体拘束を行うことが必要な程度まで利用者本人当の生命または身体が危険にさらされる可能性が高いことを確認する必要があります。
②非代替性	身体拘束その他の行動制限を行う以外に代替する方法がないことが要件となります。非代替性を判断する場合には、まず身体拘束を行わずに支援するすべての方法の可能性を検討し、利用者本人等の生命または身体を保護するという観点から、他に代替手法が存在しないことを複数の職員で確認する必要があります。また、拘束の方法についても、利用者本人の状態等に応じて最も制限の少ない方法を選択する必要があります。
③一時性	身体拘束その他の行動制限が一時的であることが要件となります。一時性を判断する場合には、本人の状態等に応じて必要とされる最も短い拘束時間を想定する必要があります。

【やむを得ず身体拘束を行うときの手続き】

①組織による決定と個別支援計画への記載

やむを得ず身体拘束を行うときには、個別支援計画会議等で組織として慎重に検討・決定する必要があります。この場合、管理者、サービス提供管理責任者（児童発達支援管理責任者）、虐待防止責任者等の職員が出席していることが大切です。

身体拘束を行う場合には、個別支援計画に身体拘束の様態及び時間、緊急やむを得ない理由を記載します。これは、話し合いによって身体拘束の原因となる状況の分析を徹底して行い、身体拘束の解消に向けた取り組み方針や目標とする解消の時期などを統一した方針のもとで決定していくために行うものとなります。ここでも、利用者のニーズに応じた個別の支援を検討することが重要です。

②本人・家族への十分な説明

身体拘束を行う場合には、これらの手続きの中で、適宜利用者本人や家族に十分に説明をし、了解を得ることが必要となります。

③必要な事項の記録

身体拘束を行った場合には、その様態及び時間、その際の利用者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由など必要な事項を記録します。