

虐待防止マニュアル

本部	鹿児島市草牟田 2 丁目 7-18 デフネットビル 2F
就労継続支援 B 型事業 ぶどうの木	鹿児島市草牟田町 6-1 松尾ビル 1F
就労継続支援 B 型事業 薩摩わっふる	鹿児島市草牟田 2 丁目 7-18 デフネットビル 1F
放課後等デイサービス デフキッズ	鹿児島市下伊敷 1-43-2 コーポ種子田 2F
共同生活援助 SignTerrace	鹿児島市草牟田 2 丁目 48-12
共同生活援助 PalmTerrace	鹿児島市草牟田町 10 番 31 号

1. 障害者虐待とは

◎はじめに

「障害者虐待の防止、障害者擁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日から施行れ、その第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、擁護者に対する支援等に関する施策を促進、障害者の権利益の擁護に資することと法の目的を定めています。

（1）障害者虐待の定義

①障害者の定義

障害者虐待防止法では、障害者とは、障害者基本法第2条第1号に規定する障害者と定義されています。同号では、障害者は「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。**

②「障害者虐待」に該当する場合

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」を定めています（第2条第2項）

◎「養護者」とは

障害者の身の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、合わせて「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。

③障害者福祉施設従業者等による障害者虐待

これらの事業に従事する人たちが、次の行為を行った場合を「障害者福祉施設従事者等による障害者虐待」と定義しています。

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。

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をしてわいせつな行為をさせること。

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。

放棄・放置：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。

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。

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歳未満の障害者に対するものも含めて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歳以上の障害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「何人も、障害者に対し、虐待をしてはならない。」と規定され、広く虐待行為が禁止されています。同条で禁止されている虐待は、「障害者虐待」より範囲が広いと考えられます。

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する行為。 【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）
性的虐待	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） 【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
心理的虐待	脅し、侮辱などの言葉や態度、無視、嫌がらせなどによって精神的に苦痛を与えること。 【具体的な例】 ・「バカ」「あほ」など障害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
放棄・放置 (ネグレクト)	食事や排泄、入浴、洗濯など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、などによって障害者の生活環

	境や身体・精神的状態を悪化、又は不当に保持しないこと。
	【具体的な例】 ・食事や水を十分に与えない・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受診させない・学校にいかせない・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、心理的虐待を放置る
経済的虐待	本人の同意なしに（あるいはだますなどして）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。 【具体的な例】 ・年金や賃金を渡さない・本人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・本人の同意しに年金等を管理して渡さない

（２）虐待を防止するための取り組みについて

①日常的な支援場面の把握

ア 管理者が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する。

イ 日頃から、利用者や職員、サービス管理責任者、現場のリーダーとの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注意を払う。

②風通しの良い職場づくり

虐待は密室の環境下で行われるという指摘から、組織の閉塞性、閉鎖性が要因との考え方があります。そのため、以下のような取り組みを行いましょう。

- ・支援に当たっての悩みや苦勞を職員が平素から相談できる体制
- ・職員の小さな気づきも職員が組織内でオープンに意見交換し情報提供する体制
- ・人員配置などを含め、管理者は職場の状況を把握すること
- ・職員は、他の職員の不適切な対応をしなくすむようにできるか会議で話し合っ全職員で取り組めるようにする

③虐待防止のための具体的な環境整備

ア 事故・ヒヤリハット報告書、自己チェック表の活用

→「ヒヤリハット事例」が見過ごされ、誰からも指摘を受けず気付かずに放置されることは、虐待や不適切な支援、事故につながります。はやい段階で事例を把握・分析し、適切

な対策を講じることが必要です。また、職員が自覚しながら職場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」を作成し活用することが重要です。

イ 苦情解決制度の利用

→苦情相談の窓口や虐待の通報先について周知するとともに、日頃から話しやすい雰囲気をもって接し、施設の対応について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。

ウ サービス評価などの利用

→チェックリストの作成と評価は、事業者や職員による自己評価です。これに加えて外部による第三者評価を受けることも有効です。

(3) 虐待が起きてしまった場合の対応

①職員から虐待の相談があった場合の対応

ア 状況確認、通報義務に基づき虐待を受けた利用者の支給決定を行った市町村へ通報

→施設・事業所で職員による利用者への虐待が起きた場合、利用者の家族や施設・事業所のボランティア、実習生、第三者の発見者等から施設・事業所に相談がある場合や、同じ施設・事業所の職員から管理者等に相談や報告がある場合が想定されますが、いずれの場合も報告者の話を良く聞き、虐待防止委員会で相談や報告の内容を確認した上で職員による虐待が疑われる場合は法第 16 条に規定されている通報義務に基づき、通報します。

イ 通報者の保護

→直接市に通報した職員は、障害者虐待防止法で以下ように保護されます。

- ・刑法の秘密漏示罪その他の守秘義務に関する法律の規定は、障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の通報を妨げない。
- ・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。

よって、施設においては日頃から通報先や通報者の保護について理解を進めることが重要です。

ウ 市町村・都道府県による事実確認への協力

→市町村及び都道府県が事実確認のための調査に入った場合は、最大限協力します。

- ・聞き取りを受ける障害者やその家族、施設・事業所関係者等の話の秘密が守られ、安心して話せる場所の設定。
- ・勤務表や個別サービス利用計画票、介護記録等の提出への協力。

② 虐待を受けた障害者や家族への対応

ア 利用者の安全確保を最優先に考える。

→虐待を行った職員がその後も同じ場所で働き続けることにより利用者に不安や恐怖を感じさせないよう直接支援以外の部署への異動、事実確認完了までの間出勤停止を命じるなどの対策を講じます。

イ 謝罪を含む誠意ある対応

→事実確認をしっかりと行った上で虐待を受けた利用者や家族に対して謝罪、説明により信頼回復に努める必要があります。

③ 虐待を行った職員への対応

ア 原因分析と再発防止

→虐待を行った職員に対し、なぜ虐待を起こしたのか、その背景について聞き取り、原因を分析します。どうしたら虐待を防ぐことができたのか、環境面、組織的な問題、技術面での不安、知識不足等挙げられる要因を洗い出し、討議します。

同じ過ちを繰り返すことのないよう、支援の質を向上させ、職員も自信を取り戻し、利用者や家族からの信頼回復を図ります。」

イ 職員、役職者への処分

→事実の確認と原因の分析を通じて虐待に関係した職員や施設の役職者の責任を明らかにする必要があります。刑事責任や民事責任、行政責任に加え、道義的責任が問われる場合がありますので、真摯に受け止めなくてはなりません。

処分に当たっては、労働関連法規及び法人の就業規則の規定等に基づいて行います。また、処分を受けた者については、虐待防止や職業倫理などに関する教育や研修の受講を義務づけるなど、再発防止のための対応を徹底して行うことが求められます。

（４）虐待を疑ったときの初期対応

虐待発見の初期対応

緊急性の高い場合

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">・ 生命の危険があるとき（頭蓋内出血、おぼれて窒息状態、内臓出血など）・ 身体的障害を残す危険があるとき（骨折・火傷など）・ 極端な栄養障害や慢性の脱水傾向があるとき・ 親が子ども（利用者）にとって必要な医療処置を取らないとき（必要な薬を与えないなど）・ 虐待者が非常に衝動的になっているとき・ 性的虐待が強く疑われるとき・ 利用者や保護者が保護を求め、訴える内容が切迫しているとき・ 利用者に会えない、何かと理由をつけて利用者に会わせない、利用者の状況がわからない |
|--|

とき

上記のような緊急性の高い状態に当てはまる場合は、直ちに市町村又は通告し、利用者の安全確保を最優先にすべきです。

◎虐待は証明しなくてよい

虐待を疑っても虐待を証明することは困難です。確信して通告することの方が少なく、実際通告されたものを虐待かどうか判断するのは通告を受けた市町村等の役割になります。

※記録の重要性

虐待の疑いを持ったときから記録を残します。(言葉・描写・写真など)

★組織内初期対応フロー

