

社会福祉法人若あゆの会 虐待防止マニュアル

R6. 11. 1策定

1、虐待の定義・種類

(1)障害者虐待とは

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「障害者虐待」と定めています(第2条第2項)。「養護者」とは、障害者の身の世話を身体介助、金銭の管理等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、障害者総合支援法に規定する「障害者福祉施設」又は「障害福祉サービス事業等」に係る業務に従事する者のことです。次に掲げる社会福祉法人若あゆの会(以下「若あゆの会」という。)の事業所はすべて「障害福祉サービス事業等」に該当します。

- ①若あゆ作業所
- ②グループホーム若あゆ

(2)養護者による障害者虐待

養護者による障害者虐待とは、次のいずれかに該当する行為とされています。

(第2条第6項)

- ①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。
 - ②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。
 - ③障害者に対する著しい暴言又は著しく拒絶的な対応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。
 - ④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、養護者以外の同居人による
- ①から④までに掲げる行為と同様の行為の放置等養護を著しく怠ること。
- ⑤養護者又は障害者の親族が当該障害者の財産を不当に処分すること。その他当該障害者から不当に財産上の利益を得ること。

(3)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。(第2条第7項)

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。

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。

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。

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も

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。

2、虐待の防止

(1)虐待防止の基本姿勢

利用者の権利を擁護し、虐待を防止するため、就業規則及びその他マニュアルに基づき利用者が尊厳をもって、その人らしい自立した生活を送れるよう支援します。

(2)虐待防止体制

①虐待防止責任者

虐待防止責任者を設置し、虐待防止のためのさまざまな取り組みを実施します。

②虐待防止委員会

虐待防止委員会を設置し、利用者の権利擁護、虐待防止に関する事項について協議します。その他運営の内容に関しては「社会福祉法人若あゆの会虐待防止・身体拘束等の適正化のための指針」に基づきます。

3、虐待防止の取り組み

利用者の権利擁護及び虐待防止のため、次のような取り組みを実施します。

(1)利用者、身元保証人や家族との連携

①利用者、身元保証人や家族との情報共有

利用者に対して、障害特性に応じて分かりやすく情報を伝えるようにします。利用者の個別支援計画、支援の状況、生活の状況に関する情報については、常に身元保証人や家族と共有し、相互の意思疎通を図りながら共同して支援にあたるようにします。

② 相談、苦情への対応

利用者、身元保証人や家族からの相談や要望を受け止め、支援内容の向上に努めます。また、利用者、身元保証人や家族から苦情があった場合は、適切に対応します。

③ マニュアルの閲覧

このマニュアルを利用者、身元保証人や家族が閲覧できるように、ホームページに掲載します。

(2)職員研修の実施

虐待が起こる要因として、職員の虐待に関する知識の不足、人権意識の欠如、障害特性への理解不足、専門的知識の不足や支援技術の未熟などが指摘されています。職員の資質向上を図るために、次のような観点から、研修を実施します。

①虐待防止や身体拘束に関する知識を高めるための研修

(3)成年後見制度の活用

判断能力が不十分な利用者の財産や権利を守るために、市町、関係団体、身元保証人あるいは利用者の家族等と連携し、必要に応じて成年後見制度の活用を進めます。

(4)業務の点検(セルフチェック)

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はないか、について、職員間で情報を共有して改善策を検討するために、職員が自らの行動を点検するチェックリストに基づき、セルフチェックを実施します。

①チェックリストの作成

施設長や管理者がとりまとめたチェックリスト等を参考に、チェックリストを作成します。

②セルフチェックの実施

全職員を対象に、年1回セルフチェックを実施します。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の振り返りの機会を設けます。

③セルフチェック結果の活用

虐待防止委員会において、セルフチェックの結果を分析し、職員の意識やストレス等の課題を把握します。

(5)風通しのよい職場づくり

虐待が行われる背景として、「上司に相談しにくい雰囲気がある」、「職員同士で相談し合う習慣がない」というような、職場環境の閉鎖性が指摘されています。職員が支援現場における課題や悩みを感じたり、他の職員の不適切な対応に気付いたときに、上司に相談したり、職員同士で指摘するなど、自由に意見交換し情報共有できる職場づくりを進めます。

4、虐待発見時の対応

(1)虐待発見時の通報

①障害者福祉施設従事者や養護者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や養護者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。

(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、施設長、管理者及びサービス管理責任者、主任は、利用者とその家族、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、家族等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、施設長、管理者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。

(4)組織としての対応

日頃から、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、職員は直ちに施設長あるいは管理者等に報告します。

虐待が発生した場合は、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。

(5)利用者や家族への配慮

施設長あるいは管理者等は、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。また、家族等に対して、速やかに誠意ある対応、説明を行います。

5、通報・対応の手順

(1)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、虐待防止担当者に報告します。

(2)施設長、管理者等は、情報を分析し、虐待の可能性がある場合は、速やかに、関係する相談支援事業所や市町村障害者虐待防止センター等に報告します。

(3)施設長、管理者等は保護者等に連絡するとともに、医療機関の受診など利用者の安全、安心の確保のために必要な措置を講じます。

(4)施設長、管理者等は、虐待を通報した職員が不利益を受けないよう配慮するとともに、市及び県が実施する調査等に協力します。

(5)事実関係が明らかになった後、虐待防止委員会等を開催し、原因の分析、再発防止のための改善計画の策定など、必要な措置を講じます。