

虐待防止・身体拘束マニュアル

障がい者虐待に関する考え方と対応

一般社団法人　こころ相談研修センター

feel 大久保

feel 西明石

feel 小久保

feel 小久保II

こころ

□HP 更新

目次

はじめに

- I. 児童虐待、障害者・虐待防止法の現状
 - ① 児童虐待・障害児虐待の定義
 - ② 虐待の種類
 - ③ 障害者虐待の特徴・共通点

- II. 虐待における施設としての役割
 - ① 虐待の発生予防
 - ② 虐待の発生予防
 - ③ 虐待の早期発見

- III. 虐待発見ポイント
 - ① 子どもの様子
 - ② 市町村・都道府県による事実確認への協力
 - ③ 保護者の様子

- IV. 虐待を疑われる事実があった場合の対応
 - ① 虐待が疑われる事案があった場合の対応
 - ② 通報等による不利益取扱いの禁止
 - ③ 市町村・都道府県による事実確認への協力

- V. 身体拘束の禁止と支援の向上について
 - ① 身体拘束等の適正化のための指針
 - ② 身体拘束の廃止に向けて
 - ③ やむを得ず身体拘束を行うときの留意点
 - ④ やむを得ず身体拘束を行うときの手続き
 - ⑤ こころ相談研修センターでの身体拘束その他の行動制限

- VI. 虐待を防止するための体制について
 - ① 運営責任者の責務
 - ② 運営規程への明示
 - ③ 虐待防止委員会の役割

虐待防止マニュアル

はじめに

このマニュアルは、一般社団法人こころ相談研修センターにおける職員が虐待防止等に的確かつ迅速に予防又は対応するために必要な事項を定めて、障害者(児)の人権の尊重や権利擁護の具現化につながることのみならず利用者に安心と安全を提供するサービスの質の向上のため、適切な対応を図るための対応手順及び留意事項を定めるものである。

各事業所では以下の通りに運営規定に定めている。

運営規定

第21条(虐待防止に関する事項)

事業者は、障害児等の人権の擁護・虐待防止等のため、次の措置を講ずるよう努めるものとする。

- (1)虐待防止に関する責任者の選定及び設置
- (2)成年後見制度の利用支援
- (3)苦情解決体制の整備
- (4)全職員にたいし、虐待の防止を啓発・普及するための研修を年1回以上実施し、その記録を保管する。
- (5)虐待防止のための対策を検討する委員会を定期的に開催し、その結果を職員に周知徹底する。

第25条(身体拘束等の禁止)

指定放課後等デイサービス・児童発達支援の提供に当たっては、障害児又は障害児の生命、身体を保護するため緊急やむを得ない場合を除き、身体的拘束その他障害児の行動を制限する行為を行ってはならない。身体拘束などの適正化のための指針を整備し、やむを得ず身体拘束等を行う場合には、対応や時間、心身の状況並びに緊急やむを得ない理由等を記録する。

- (1)事業者は、全職員にたいし、身体拘束等に関する研修を年1回以上実施し、その記録を保管する。
- (2)身体拘束等の適正化を図るための対策を検討する委員会を定期的に開催し、その結果を職員に周知徹底する。

第26条(研修による計画的な人材育成)

事業者は、職員の資質の向上のために、その研修の機会を次のとおり設けるものとし、また、業務の執行体制についても検証、整備するものとする。

- (1)採用時研修 採用後3か月以内
- (2)継続研修 年1回以上

2 前項の規定より、研修の実施計画を職員の職務内容、経験等に応じて策定し、実施した研修の記録を保管するとともに、必要に応じて研修の内容の見直しを行うことにより、職員の計画的な育成に努めるものとする。

以上

I・児童虐待、障害者・虐待防止法の現状

① 虐待とは

子どもを守るべき保護者（親や親に代わる養育者）や児童福祉施設従事者が、子どもの心や身体を傷つけ、健やかな成長や人格の形成に重大な影響を与える行為をいう。

「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む）その他心身の機能に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または社会生活に相当な制限を受ける状態にあるものと定義され、障害者手帳を取得していない場合や18才未満の者も含まれる。

② 虐待行為と刑法

障害者虐待は、刑事罰の対象になる場合がある。

例えば、

- ① 身体的虐待：刑法第 199条殺人罪、第 204条傷害罪、第 208条暴行罪、第 220条逮捕監禁罪
- ② 性的虐待：刑法第 176条強制わいせつ罪、第 177条強姦罪、第 178条準強制わいせつ、準強姦罪
- ③ 心理的虐待：刑法第 222条脅迫罪、第 223条強要罪、第 230条名誉毀損罪、第 231条侮辱罪
- ④ 放棄・放置：刑法第 218条保護責任者遺棄罪

等に該当する場合がある。

これまでの虐待事案においても、虐待した障害者福祉施設等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る。虐待行為の具体的な例を（表-1）に挙げる。

区分	内容	具体例
① 身体的虐待	暴力や体罰によって身体に傷やあざ、痛みを与えること、身体を縛りつける、過剰な投薬によって身体の動きを抑制すること。	平手打ちする／殴る／蹴る／壁に叩きつける／つねる／無理矢理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（柱やイス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	性的な行為やそれを強要すること（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。）	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、または会話する／わいせつな映像を見せる／更衣やトイレ等の場面をのぞく、映像や画像を撮影する
③心理的虐待	脅し、侮辱などの言葉や態度、無視、嫌がらせな	バカ、アホなど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

	どによって精神的に苦痛を与えること。	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	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、生活環境や身体・精神的状態を悪化、または不当に保持しないこと。	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／ゴミ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心理的虐待を放置する

③ 障害者虐待の特徴・共通点

(1) 障害児虐待の特徴や共通点について、「障害者虐待防止についての勉強会」(厚生労働省、平成17年設置)では、主に施設・事業所における虐待の共通点を以下のように整理している。施設における虐待の共通点(知的障害者施設の場合)虐待が表に出ない主な理由

- ・虐待事件の本質が利用児本人にも理解されていない
- ・対応が困難な行動を抑えるのだから強い指導も必要だと、虐待の原因を問題行動に帰している
- ・加害者が本来保護すべき立場にある職員であること
- ・公的機関(行政側)が、事件を正面から受け止めきれない。行政が虐待を隠蔽する役割を担うこともある
- ・親が虐待する側を守る行動をとる。背景に我が子を預ける場のない、行き場のない状況がある

虐待がおきる理由

- ・体罰の容認
- ・体罰という認識が無い(指導、しつけと考えている)
- ・体罰はいけないと思いつつ行ってしまう。職員の個人的性格、ストレスなどにも関係している
- ・職員側に利用者への支援のスキルがない場合が多い。体罰を繰り返す理由 ・体罰が発覚しない
- ・利用児が言わない、言えない
- ・利用児が言っているのに声が届かない→利用児の声を聞くシステムがない
- ・職員が体罰を内緒にしている。仲間としてかばう傾向がある
- ・体罰を上司に通告しても改善されない→通告が生かされないシステム

(2) 虐待の発生については、「虐待者」、「被虐待者」、「その他環境や関係性」それぞれの側面の発生要因を踏まえて理解し、解決にあたることが求められる。虐待の背景を十分に把握することが、具体的な対応策を明らかにする。さらに、発生要因をしっかりと分析することが、虐待の再発防止や早期発見に結びついていくことを認識することが求められる。

(3) 虐待に対する問題意識と、その防止に対する日々の配慮は、障害福祉サービス等の社会福祉サービスの提供に関わる事業者、従事者にとっては、サービスの質といった重要な課題以前に、利用児に向き合う大前提として認識することが不可欠である。そして、虐待事案の発生は、利用児の生命と生活を脅かすことのみならず、施設としての社会的な信頼を著しく損なうこと、そして、その後の事業経営において大きな

困難を抱えることになる問題として十分に認識する必要がある。

II. 虐待における施設としての役割

児童虐待防止法第5条には、「児童福祉施設職員は児童虐待の早期発見に努めなければならない」と努力義務が課せられている。それを踏まえ、虐待やその兆しを発見しやすい立場にあることを自覚し、「虐待の早期発見」に努めなければならない。また、「虐待の発生予防」や「虐待が発生している家庭への援助」という役割も重要である。

① 虐待の発生予防

虐待は被虐待者（児）の尊厳を著しく傷つけるものであることから、虐待が発生してからの対応よりも虐待を未然に防止することが最も重要である。そのため、障害者（児）虐待防止法の周知のほか、障害者（児）の権利擁護についての啓発、障害や障害者（児）虐待に関する正しい理解の普及を図ることが必要である。

- ・職員や保護者同士の交流を通じて育児不安を和らげる
- ・専門家として、子育ての悩みについて助言・援助を行う
- ・風通しの良い職場づくりを行うと共に、職員研修などを通して知識・技術の向上に努める
- ・子ども一人ひとりの立場に立って考え行動する

② 虐待の早期発見

虐待事案については、大きな問題には至らないと思われるような出来事から、次第に深刻や虐待に発展していく危険性を有している。日頃から、ささいな変化にも留意するとともに、関係者のコミュニケーションを図り、虐待事案の予兆を素早く察知する早期対応への心構えが求められる。利用者に対する日々の観察力を高め、別紙1「虐待と疑わしき事態があったときのチェックリスト」などを活用し、虐待を早期に発見する目を養うようにする。

- ・心身ともに、子どもの様子・変化を見逃さないようにする
- ・家庭との連携を行う
- ・ヒヤリハットを活用した事例検討会を定期的に行う

③ 虐待が発生している家庭への援助

施設・事業所において虐待もしくは虐待が疑われる事案を発見した場合には、速やかに、組織的な対応を図る。また、行政に通報・相談を行う。

※ 障害児の虐待に関する市町村の対応義務 障害者総合支援法においても、市町村の責務として、「障害者等に対する虐待防止及びその早期発見のために関係機関との連絡調整を行なうこと その他障害者等の権利の擁護のために必要な援助を行なうこと」（第2条 第3項）が定められており、必要な対応を求める必要がある。

- ・施設責任者を含む職員一同チームで対応する

- ・信頼関係を保持しながら、関係機関と連携して援助する

【子どもへの対応】

- ・子どもの味方であることを伝え、安心感をもたせる
- ・気持ちや思いを十分に受け止め、愛されているという実感を持てるように関わる
- ・自己達成感を通じて自信が持てるような機会をつくる
- ・子どもの安全を最優先に考え、関わりや見守りの中でかすかな変化に気が付き、速やかに関係機関に連絡する

【保護者への対応】

- ・子育ての不安や悩みには、共に考え気づきを援助する
- ・関係機関との連携を行いながら、一緒に考えていく

Ⅲ. 虐待発見のポイント

次のような様子が複数見られたら、虐待の可能性を疑ってみる必要がある。子どもや親の様子・変化を注意深く見守ること。その際には具体的な情報を時系列に記録する。

① 子どもの様子

身体面	<ul style="list-style-type: none"> ・不自然な傷(あざ・やけど)がよく見られる ・治療していない傷がある ・身長や体重の発達が著しくよくない ・身体が非常に汚れている
表情	<ul style="list-style-type: none"> ・人の顔色をうかがい、オドオドしたりビクビクしたりする様子が見られる ・怯えた泣きかたをする ・保護者と離れると安心した表情になる
行動	<ul style="list-style-type: none"> ・おやつや昼食をむさぼるように食べたり、人に隠して食べたりする ・警戒心が強い ・小動物をいじめる ・年齢不相応な性的な言動がみられる
他者との関わり	<ul style="list-style-type: none"> ・保護者が迎えに来ても喜ばず、帰りたがらないことが多い ・保護者の前では従順になる ・職員を試す、独占したがる、異常に甘える ・職員や子どもに対して乱暴、威圧的、攻撃的である ・職員や子どもとの身体接触を異常に怖がる
生活の様子	<ul style="list-style-type: none"> ・衣服がいつも不潔である ・理由なく長期間欠席している

② 保護者の様子

子どもとの関わり	<ul style="list-style-type: none">・態度や言葉が拒否的である・叩いたり、怒鳴ったり、必要以上に厳しいしつけをしている・子どもに対して冷淡・または無関心である・子どもに能力以上のことを要求する・食事を与えない・子どものケガなどに対する説明や欠席の説明が不自然である
生活の様子	<ul style="list-style-type: none">・地域に交流がなく孤立している・夫婦間の暴力が認められる・経済的に不安定である・生活のリズムが乱れている
保護者自身のこと	<ul style="list-style-type: none">・表情が硬い・ひどく疲れている・精神状態が不安定である・連絡が取りづらい

IV. 虐待を疑われる事実があった場合の対応

① 虐待が疑われる事案があった場合の対応

障害児福祉施設等で利用児への虐待が疑われる事案があった場合は、障害者虐待防止法第 16 条に規定されている通報義務に基づき、虐待を受けた利用児の支給決定をした市町村の窓口に通報する。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となるため、必ず市町村に通報した上で行政と連携して対応を進めるものとする。また、内部的には法人の理事長に報告し、必要に応じて臨時理事会の開催について検討を行う。同法第 16 条の通報義務は、障害児虐待を受けたと思われる障害者を発見した者に対して、速やかな市町村への通報を義務づけているので、利用者の家族等施設の中で障害者虐待を発見した者や、同じ障害者福祉施設等の職員が、市町村に直接通報することも想定される。その場合、管理者は、虐待を受けた障害児のためにも、障害者福祉施設等の支援の改善のためにも、行政が実施する訪問調査等に協力し、潜在化していた虐待や不適切な対応を洗い出し、事実を明らかにすることが求められる。

② 通報等による不利益取扱いの禁止

障害者虐待防止法では、

① 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るものと解釈してはならないこと（この旨は、養護者による障害者虐待についても同様。）（第 16 条第 3 項）。

② 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の通報等を行った従業者等は、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）。が規定されている。こうした規定は、障害者福祉施設等における障害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・早期対応を図るために設けられたものである。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こととされている。障害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、そもそも第16条第1項に規定する「障害者虐待を受けたと思われる障害者」について通報したことにはならない。したがって、通報が「虚偽であるもの」については、「障害者虐待を受けたと思われる障害者」に関する通報による不利益取扱いの禁止等を規定する第16条第4項が適用されない。また、「過失によるもの」とは「一般人であれば虐待があったと考えることには合理性がない場合の通報」と解される。したがって、虐待があったと考えることに合理性が認められる場合でなければ、不利益取扱いの禁止等の適用対象とはならない。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事業者外部に対して所定の要件を満たして（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つの要件を満たすことが必要。）公益通報を行った場合、通報者に対する保護が規定される。

③ 市町村・都道府県による事実確認への協力

障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の通報・届出があったときは、市町村及び都道府県が、事実を確認するために障害者やその家族、障害者福祉施設等関係者からの聞き取りや、障害者総合支援法第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る。そのため、調査に当たっては、聞き取りを受ける障害者やその家族、障害者福祉施設等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るため、適切な場所を提供する。また、勤務表や個別支援計画等の提出等が求められるため、これらに最大限協力する。

V . 身体拘束の禁止と支援の向上について

① 身体拘束等の適正化のための指針

- ・ ところ相談研修センターでは、利用児の生命又は身体を保護するため、緊急やむを得ない場合を除き、身体的拘束その他の方法により利用児の行動の制限をしないものとする。
- ・ 緊急やむを得ないと事業所全体で判断する場合、身体拘束その他の行動制限は、委員会での検討を経て施設として決定する。慎重検討の結果「やむを得ない場合」であると判断された場合、管理者の指示に基づき手順に進む。委員会の構成メンバーは、管理者（各事業所の所長）・常勤職（各事業所の委員会メンバー）である。
- ・ 運営規定第25条(身体拘束等の禁止)により、事業者は、全職員にたいし、身体拘束等に関する研修を年1回以上実施し、その記録を保管する。また、身体拘束等の適正化を図るための対策を検討する委員会を定期的開催し、その結果を職員に周知徹底する。また、第26条(研修による計画的な人材育成)により、事業者は、職員の資質の向上のために、その研修の機会を次のとおり設けるものとし、また、業務の執行体制についても検証、整備するものとする。(採用時研修 採用後3か月以内、継続研修 年1回以上)
- ・ 事業所内で身体拘束を行った場合、ミーティングで報告、スタッフで共有する。また、その様態及び時間、その際の利用児の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由等必要な事項を記録する。
- ・ ご家族等に連絡し、行動制限について面談を行う。面談時には、「拘束が必要な理由」「身体拘束の方法」「解除の予定」を明記し、管理者が説明を行う。ご家族等の十分な理解と同意を得た上で、説明書に署名を求める。ま

た、保護者の方がいつでも見ることができるよう、玄関・HPに虐待・身体拘束マニュアルを掲示する。

・なお、やむを得ず身体拘束を行う場合の3要件全てに当てはまる場合であっても、身体拘束を行う判断は組織的にかつ慎重に行うものとする。

② 身体拘束の廃止に向けて

障害者虐待防止法では、「正当な理由なく障害者の身体を拘束すること」は身体的虐待に該当する行為とされる。身体拘束の廃止は、虐待防止において欠くことのできない取り組みといえる。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る。

- 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、介護衣（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自分の意思で開けることのできない部屋等に隔離する

③ やむを得ず身体拘束を行うときの留意点

「障害児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害者支援施設等の人員、設備及び運営に関する基準」等には、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る。さらに、やむを得ず身体拘束等を行う場合には、その様態及び時間、その際の利用児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る。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ている。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ている。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）に基づく次の要件に沿って検討する方法等が考えられている。なお、以下の3要件の全てに当てはまる場合であっても、身体拘束を行う判断は組織的にかつ慎重に行うものとする。

やむを得ず身体拘束を行う場合の3要件

①切迫性

利用児本人又は他の利用児等の生命、身体、権利が危険にさらされる可能性が著しく高い。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等の生命又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る。

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る。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、利用児本人等の生命又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職員で確認する必要がある。また、拘束の方法についても、利用児本人の状態像等に応じて最も制限の少ない方法を選択する必要がある。

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る。一時性を判断する場合には、本人の状態像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る。

具体的には、

- ・ 嘔みつき、叩くなど他の子どもや職員に被害が及んでしまう時
- ・ 自分に嘔みつく、叩くなどの自傷で自分を傷つけてしまう時
- ・ 服を脱ぎ、放尿や弄便が日常的な時などが考えられる。

④ 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、個別支援会議等において組織として慎重に検討・決定する必要がある。この場合、管理者、児童発達支援管理責任者、運営規程に基づいて選定されている虐待の防止に関する責任者等、支援方針について権限を持つ職員が出席していることが大切となる。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する。これは、会議によって身体拘束の原因となる状況の分析を徹底的に行い、身体拘束の解消に向けた取組方針や目標とする解消の時期等を統一した方針の下で決定していくために行うものとなる。ここでも、利用児のニーズに応じた個別の支援を検討することが重要となる。

(2) 本児・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る。

(3) 必要な事項の記録

また、身体拘束を行った場合には、その様態及び時間、その際の利用児の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由等必要な事項を記録する。

⑤ こころ相談研修センターでの身体拘束その他の行動制限について

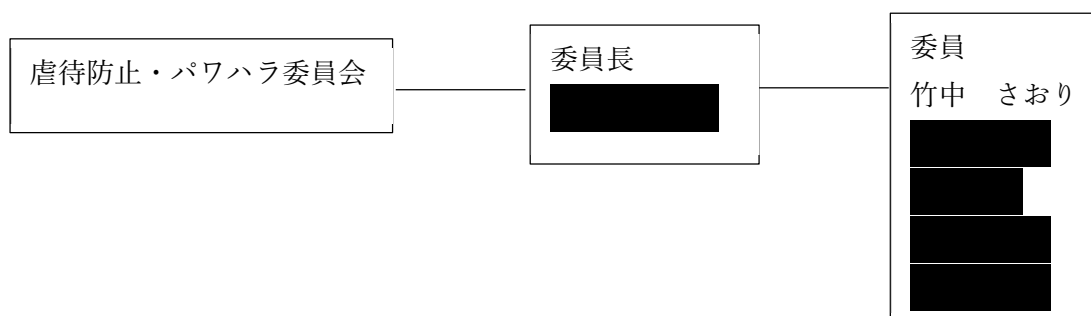
先の内容を踏まえてこころ相談研修センターは、利用児の生命又は身体を保護するため、緊急やむを得ない場合を除き、身体的拘束その他の方法により利用児の行動の制限をしないものとする。緊急やむを得ないと事業所全体で判断する場合、以下の手順で行動制限を実施する。

1. 行動制限検討委員会の開催

身体拘束その他の行動制限は、この委員会での検討を経て施設として決定する。慎重検討の結果「やむを得ない場合」と判断された場合、管理者の指示に基づき下記「2.」以下の手順に進む。

(1) 委員会の構成メンバー

管理者（各事業所の所長）・常勤職（各事業所の委員会メンバー）



(2) 検討内容以下の3要件を全て満たしているか否かを検討する。

- ① 切迫性：本人、又は他の利用児等の生命、又は身体が危険にさらされる可能性が著しく高いこと

- 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
- ③ 一時性：身体拘束その他の行動制限が一時的なものであること

2. 利用児、ご家族等への説明と同意

ご家族等に連絡し、行動制限について面談する。面談時には、「拘束が必要な理由」「身体拘束の方法」「解除の予定」を明記し、管理者が説明を行う。ご家族等の十分な理解と同意を得た上で、説明書に署名を求める。また、保護者の方がいつでも見ることができるよう、玄関・HP に虐待・身体拘束マニュアルを掲示する。

3. 実施内容の記録、保存

実際に身体拘束を行う場合は、「サービス提供実施記録」に状態、時間、心身の状況等を記録、保存する。

4. その他

- ・身体拘束・行動制限実施後も、制限の解除を目標に虐待防止委員会において継続的に観察、検討を続ける。
- ・事業所内で身体拘束を行った場合、ミーティングで報告、スタッフで共有する。

VI. 虐待を防止するための体制について

① 運営責任者の責務

虐待事案があった事業所に共通したマネジメント・ガバナンス・組織運営の課題が見られる。以下、その課題。

- | | |
|--------------|---|
| ガバナンス | <ul style="list-style-type: none"> ・「理念」「使命」「ビジョン」の欠如 ・長期目標（運営方針）の欠如 ・理事会／評議員会の形骸化、組織としての牽引体制の欠如 ・コンプライアンスの欠如 ・組織的な事業所運営の問題 → 役割分担や指揮命令系統、責任の所在等が不明確 ・苦情解決／説明責任の問題（特に家族に対する） ・職員や関係機関との連携（連絡調整／問題解決等）の欠如 |
|--------------|---|

- | | |
|-----------------------|---|
| 利用者支援
人材育成 | <ul style="list-style-type: none"> ・組織的計画的な採用と育成がなされていない ・特に自閉症についての障害特性、行動障害の理解と支援についての専門性の欠如 ・利用児支援におけるPDCAサイクルの欠如・利用児支援についての組織的運営の欠如
→ 職員間の情報の共有化、連携、方針決定、役割分担等 ・利用児に対する人権意識や支援についてのコアバリューの欠如 ・スーパービジョンの欠如 ・利用児支援における関係機関等との連携の欠如
(一般社団法人大阪知的障害者福祉協会「障がいのある人の尊厳を守る虐待防止マニュアル」) |
|-----------------------|---|

理事・管理者の責務の一つは、明確な組織としての「理念」（なぜ組織は存在するのか）、「ミッション」（何を成すべきなのか）を示し、その「理念」と「使命」に基づく長・中期計画（ビジョン・未来のあるべき姿）を策定し、PDCAサイクルを回し続ける組織的運営をすることにある。しかし、どんなに立派な「理念」や「ミッシ

ョン」「ビジョン」があっても、それを実現するのは職員である。理事・管理者の二つ目の責務は、現場力を高めること、人材育成である。人材育成を組織的に行うには、組織的計画的な人材の採用と育成、対人援助専門職としての倫理と価値を自覚した質の高いサービス提供ができる対人援助技術習得のための研修の提供である。

② 運営規程への明示

障害者福祉施設等は、「障害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害者支援施設等の人員、設備及び運営に関する基準」や「障害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害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」（以下「指定障害福祉サービスの人員、設備、運営基準」という）に従うことが義務付けられている。同基準においては、指定障害福祉サービス及び指定障害者支援施設等の一般原則として、利用児の人権の擁護、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等の措置を講ずるよう努めなければならないことを定めている。これは、運営規程において、虐待防止のための措置に関する事項を定めておかなければならない。

③ 虐待防止委員会の役割

委員会には、「虐待防止のための計画づくり」、「虐待防止のチェックとモニタリング」、「虐待（不適切な対応事例）発生後の検証と再発防止策の検討」の3つの役割がある。

第1の「虐待防止のための計画づくり」とは、虐待防止の研修や、虐待が起こりやすい職場環境の確認と改善、ストレス要因が高い労働条件の確認と見直し、マニュアルやチェックリストの作成と実施、掲示物等ツールの作成と掲示等の実施計画づくりである。

第2の「虐待防止のチェックとモニタリング」とは、虐待防止の取組の実施プロセスである。前述するチェックリストにより、委員会によって虐待が起こりやすい職場環境の確認を行い、また各職員が定期的に自己点検し、その結果を児童発達支援管理責任者が集計し虐待防止委員会に報告する。また、児童発達支援管理責任者においては、利用児の個別支援計画の作成過程で確認された個々の支援体制の状況（課題）等も踏まえながら、現場で抱えている課題を委員会に伝達する。併せて、発生した事故（不適切な対応事例も含む）状況、苦情相談の内容、職員のストレスマネジメントの状況についても報告する。

委員会では、この現況を踏まえて、どのような対策を講じる必要があるのか、経営者と一体で取り組むもの、虐待防止委員会・各部署単位で取り組むもの、職員個人で取り組めるものの3つに分類し、具体的に検討の上、経営計画への反映や、職員への研修計画や各事業所の職員が取り組む改善計画に反映し、児童発達支援管理責任者を中心として各事業所で具体的に取り組む。

第3の「虐待（不適切な対応事例）発生後の検証と再発防止策の検討」とは、虐待やその疑いが生じた場合、行政の事実確認を踏まえて障害者福祉施設等としても事案を検証の上、再発防止策を検討し、実行に移していくこととなる。

VII. マニュアル等の見直し

本マニュアル等は定期的に見直し、必要に応じて改正するものとする。

<更新履歴>

日付	更新内容	承認
2024年6月27日	文章追加	竹中
2024年12月01日	こころ追加	竹中