1. **障害者虐待の定義、種類等**
2. **障害者虐待とは**

（1）「障害者」の定義

　障害者とは、「身体・知的・精神障害（発達障害を含む）その他の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・社会生活に相当な制限を受ける状態にある者」とされています（障害者基本法第２条第１号）。また障害者手帳を取得していない場合も含まれます。

（2）「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」による虐待を「障害者虐待」と定義しています。本マニュアルでは、一般社団法人ハッピープロジェクトの運営する障害福祉サービスを提供する各事業所の職員による利用者への虐待について説明します。

1. **障害者虐待の種類**

上記職員が、以下のいずれかに該当する行為を行った場合を「障害者虐待」とします。

|  |  |
| --- | --- |
| 身体的虐待 | 利用者の身体に外傷が生じ、もしくは生じるおそれのある暴行を加え、または正当な理由なく利用者の身体を拘束すること。 |
| 性的虐待 | 利用者にわいせつな行為をすることまたは利用者をしてわいせつな行為をさせること。 |
| 心理的虐待 | 利用者に対する著しい暴言、著しく拒絶的な対応または不当な差別的な言動その他利用者に著しい心理的外傷を与える言動を与える言動を行なうこと。 |
| 放棄・放任（ネグレクト） | 利用者を衰弱させるような著しい減食または長時間の放置、他の利用者による身体的虐待、性的虐待、心理的虐待の行為を放置、その他の利用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 | 利用者の財産を不当に処分すること、その他利用者から不当に財産上の利益を得ること。 |

1. **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ります。

例　　・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、全国では実際に虐待した職員が警察により逮捕され、送検される事案が起きています。

1. **障害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。【具体的な例】・平手打ちする・殴る・蹴る・壁にたたきつける・つねる・無理やり食べ物や飲み物を口に入れる・火傷・打撲させる・柱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り動きを抑制する・ミトンやつなぎの服を着せて行動を制限する・部屋に閉じ込めるなど。 |
| **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見極める）【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、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いたり映像や画像を撮影する。 |
| **心理的虐待** | 脅かし、侮辱等の言葉や態度、いやがらせ等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」等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・こども扱いする・人格を貶めるような扱いをする・無視する |
| **放棄・放置** | 食事や排せつ、入浴、洗濯等身辺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利用者の生活環境や身体・精神的状態を悪化させること。【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を悪化させる・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・髪や爪を手入れしない・室内の掃除をしない・ごみを放置し、劣悪な住環境の中で生活させる・病気や怪我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。 |
| **経済的虐待** | 利用者本人の同意なしに財産や年金、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 |

1. **障害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あたっては、次のようなポイントに留意します。判断が難しく時間がかかる場合は、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します。

1. 職員の虐待をしているという自覚は問わない。
2. 利用者の自覚は問わない。
3. 親や家族の意向が利用者本人のニーズと異なる場合がある。

**～事業所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、あくまで利用者の視点、利用者が苦痛を感じているかどうかの視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不必要な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にわたり正座、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。

**～事業者内で虐待が起こりやすい背景～**

* 1. 事業所の構造

●建物が密室になりやすい

●立地が不便なところが多く近隣との交流が少ない

* 1. 職員

●指導、しつけの一環という意識のもとで、人権意識が欠如しやすい。

●問題行動のある利用者に対する専門的なスキルが未熟な職員がいる。

●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かばう傾向にある。

* 1. 利用者

●虐待を受けても伝えられない。

●虐待を伝えても理解されないことが多い。

* 1. 保護者

●保護者が「サービスを利用できなくなったら困る」という気持ちから虐待を、見逃してしまう場合がある。

1. **利用者への虐待防止**
2. **虐待防止と対応のポイント**

障害者虐待防止法第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準備」「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」等が規定されています。利用者への虐待の防止と対応の目的は、障害者を虐待という権利侵害でから守り、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、虐待を受けた利用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、利用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。

1. **運営規程への定めと職員への周知**

各事業所の運営規程には、①「虐待の防止に関する責任者」の設置、②成年後見制度の利用支援、

③「苦情解決体制の整備」、④「職員に対する虐待の防止を啓発・普及するための研修の実施」を定めています。

　職員は、自ら利用者の人権擁護の意識を高め、倫理綱領、行動指針、虐待防止指針に従って支援にあたるように周知、徹底します。

1. **虐待防止体制の整備**

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、必要な体制を整備します。

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、管理者を責任者として設置し、虐待の未然防止に取り組みます。職員には機会あるごとに支援方針を確認し浸透させ、徹底させます。また利用者の家族や外部見学者に対しても重要事項説明書等で周知することも大切です。

1. 虐待防止委員会の設置

利用者の人権を擁護し、虐待防止責任者の職務が円滑に遂行できるよう、保護者や第三者など外部のチェック機能を持たせ、事業者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、各事業所、各事業部門ごとの責任者を虐待防止委委員として配置します。

|  |
| --- |
| **虐待防止委員会**構成・・各事業所虐待防止委員・利用者または家族の代表・第三者役割・・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虐待防止チェックリストの実施・虐待発生後の検証と再発防止策の検討 |

1. 「倫理綱領」「行動指針」「掲示物等」等の周知

職員一人一人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です。そのため、虐待を許さないための「倫理綱領」や「行動指針」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ります。

1. 障害者虐待防止マニュアルやチェックリストの整備と活用

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。

また利用者を支援する際に、知らず知らずのうちに人権を侵害していないか振り替え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、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。

1. 相談、苦情を活かす仕組みつくり

　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うえ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。

* + 1. 利用者との日常的なコミュニケーションの確保
		2. 虐待に対する相談・苦情等への対応
		3. 受け付けた苦情やその改善状況等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・家族にわかりやすく、事業所内の見えやすい場所に掲示しておくのも大切です。

1. **人権意識、知識や技術向上のための職員の研修**

年度の初めに、厚労省のリーフレット「障害者福祉、障害者福祉サービス事業所における障害者虐待防止法の理解と対応」を使用してすべての職員で読み合わせによる学習を必ず行います。

1. 研修計画の作成

法人職員に虐待防止のための研修計画を作成します。

* 1. 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

・基本的な職業倫理

・倫理綱領、行動指針、掲示物の周知

・障害者虐待防止法等関係法律や通知、指定基準の理解

・過去の事例検討など

* 1. 職員のメンタルヘルス

・ストレスをためない、なんでも話し合える職場つくり

・話し合いを大切にした風通しの良い運営

・アンガーコントロール（アンガーマネジメント）

* 1. 障害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

・障害や精神的な疾患等の正しい理解

・行動障害の背景、理由を理解するアセスメントの技法

・自閉症の理解と支援の方法

・身体拘束、行動制限の廃止

* 1. 事例検討

・障害者のニーズをくみ取るための視点

・個別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た一貫した支援及び支援者の役割分担

* 1. 利用者や家族を対象にした研修

・被害にあってしまったときの対処法

・障害者虐待防止法の理解

・成年後見人制度について

1. 事業所の取り組み

以下の項目について取り組み状況を確認する。

・管理者は県の虐待防止研修をうけているか。

・虐待防止委員会が開催されているか。

・虐待防止の担当者が決まっているか。

・本マニュアルが活用されているか。

1. **虐待を防止するための日常的な取り組み**
2. 虐待防止のための具体的な環境整備
	1. 事故・ヒヤリハットの活用

情報を共有し、効果的な分析を行い虐待防止に役立てます。

* 1. 虐待防止チェックリストの活用

職員が自覚しながら支援の実際を振り返り、未然の防止と早期発見、早期対応の観点からチェックリストの活用をします。チェックリストは組織として課題を把握する者であり、特定の職員を追求したり批判するものではなく、職員間で共有し改善策を検討するためのものです。

* 1. 苦情解決制度の活用

　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。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を周知するとともに、日頃から話しやすい雰囲気をもって接することが大切です。

* 1. 相談支援員等の外部の目の活用

　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ない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は有効です。

* 1. ボランティアや実習生の受け入れと地域の交流

　多くの目で利用者を見守るような環境作りが大切です。

1. 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づいたときは上司に相談をしたうえで、職員同士で指摘したり、会議等で話し合い全職員で取り組めるように、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。

また職員のストレスも虐待を生む背景の一つであり、管理者は職員の状況と、個々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求められます。

1. 基幹事業所責任者による日常的な支援場面の把握

　基幹事業所責任者は、定期的に他の事業所に直接足を運び、支援場面の様子を見て不適切な対応がさ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、各事業所責任者とのコミュニケーションを深め、対応が適切に行われているか、注意を払う必要があります。

1. 女性障害者に対する性的虐待防止の取り組み

　近年増加している女性障害者に対する性的虐待を防止するために、女性利用者に対してどのような行為が性的虐待になるのかを職員が理解することが必要です。

【具体的な取り組み】

●採用時に気になる行動、履歴がないかの確認

●女性に関しては同性介助ができるよう体制を整備

●勤務中の不当な撮影禁止と個人携帯の取り扱いを限定

1. **虐待が疑われる事案があった場合の対応**

**1．虐待発見時の通報義務**

|  |
| --- |
| 【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）第１６条　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ときは、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と思われる障害者は、その旨を市町村に届けることができる。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ものとして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。 |

　職員は、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事実が確認されなくても通報する義務があります。管理者は、内部で解決を図るのではなく、必ず速やかに市町村に通報する義務があります。

**２．通報者の保護**

　　職員が、直接市町村に通報した場合、通報した職員は、障害者虐待防止法で以下のように保護されます。

|  |
| --- |
| 【障害者虐待防止法】* 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、障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の通報を妨げ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者は、通報したことを理由に、解雇その他不利益な取り扱いを受けないこと（法第16条第4項）ただし、通報が虚偽及び過失によるものを除きます。
 |

**３．市町村・都道府県による事実確認への協力**

　職員による障害者虐待の通報・届け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、事業所関係者からの聞き取りや調査をしますが、これに全面的に協力をします。

**４．通報・対応の手順**

　職員は、虐待を受けたと思われる利用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で事実確認が円滑に行われることになります。利用者の名前、加害者の名前、日時、場所、虐待の内容、虐待の証拠など、できるだけ詳しく内容を伝えるようにします。

施設長・管理者

虐待を発見した職員

サービス管理責任者



相談





相談

　　　　通報義務　　　　　　　　　通報義務　　　　　　通報義務

市町村障害者虐待防止センター

（障害福祉課）

　　　　〇職員は直ちに利用者への適切な配慮をしたうえで、上司に報告し、虐待防止委員会を

開催するようにし、速やかに必要な対応を実施します。

　　　　〇管理者等は、通報の内容を記録し、情報を分析し、市町村にも報告をします。

　　　　〇管理者等は、保護者にも連絡し、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】

|  |
| --- |
| 虐待防止委員会 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| コスモス館（生活） | コスモス館（放課後） | ワークセンターステラ | みんなの広場コメット | グループホーム銀河館 |
| 虐待防止委員宮内明子 | 虐待防止委員瀧崎久美子 | 虐待防止委員伊東真理子 | 虐待防止委員石井あすか | 虐待防止委員高須まゆみ |

|  |
| --- |
| 　　　　　　　　職員・利用者 |

ハッピープロジェクト虐待防止組織図 |

報告

申出

申出

**通報**

**通報**

**通報**

報告

発見

報告

発見・報告申出

申出

発見・報告申出

管理者

市町村・茨城県

理事長

利用者・保護者・関係者

職員

苦情受付担当者

虐待防止委員会