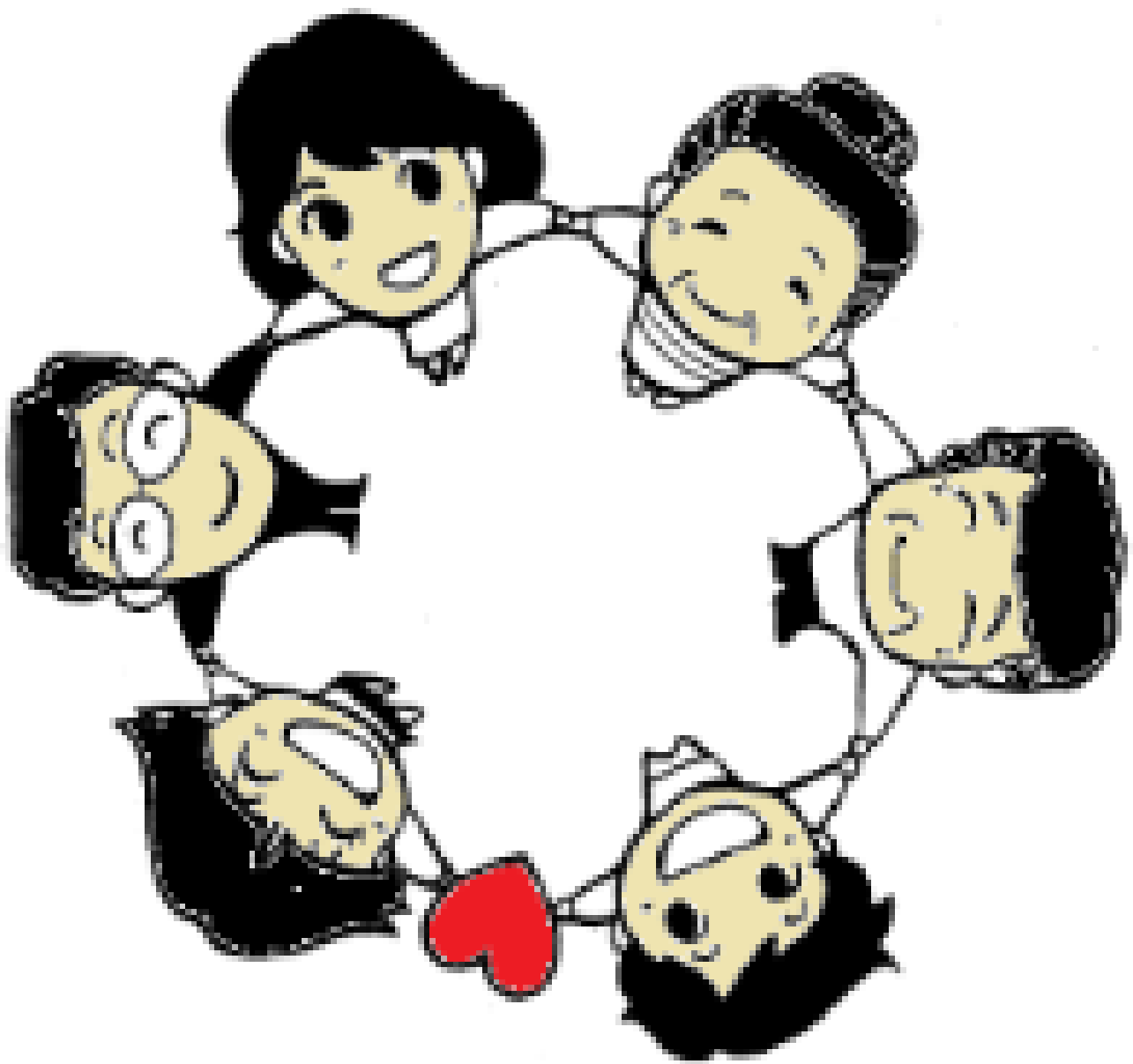


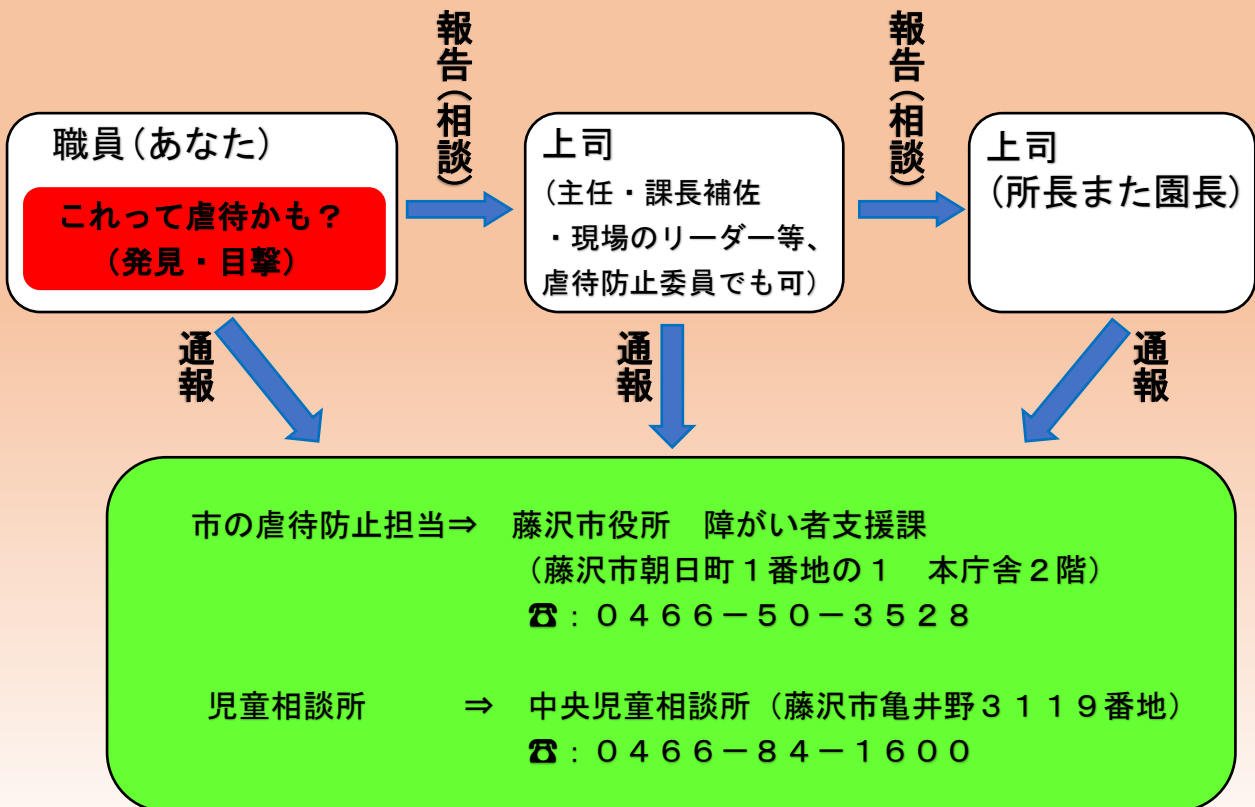
社会福祉法人ひばり
虐待防止対策ガイドライン



社会福祉法人ひばり 虐待防止対策ガイドライン

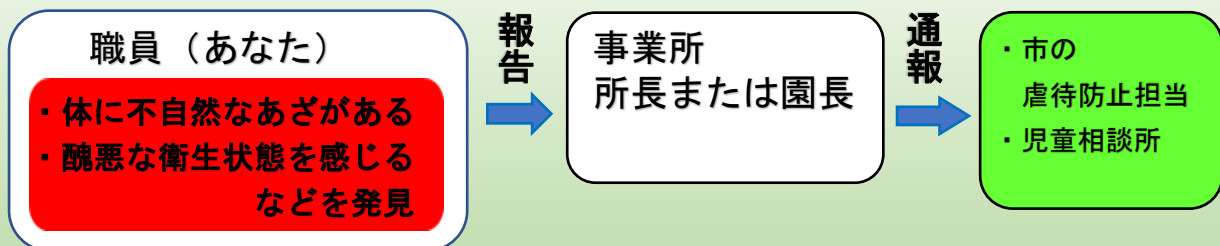
- 1 はじめに
- 2 事業所で起こりやすい虐待
- 3 身体拘束とは
- 4 身体拘束等の適正化のための指針
- 5 法人の責務
- 6 職員の責務
- 7 虐待防止委員会の役割について
- 8 各事業所における『職員行動指針』の整備
- 9 もし虐待を発見したら
- 10 虐待及び虐待の虞のある事実が判明したら
- 11 おわりに

虐待もしくは虐待の虞がある行為を発見した場合の対応の流れ（イメージ図）



- (1) 最初に虐待の疑いに気がついた職員は障害者虐待防止法、児童虐待防止法に基づき通報する義務があります。
- (2) 通報する事案か判断に自信が持てなかった場合は、上司に報告（相談）をしましょう。上司はその報告、相談内容から虐待の疑いを感じた場合は通報義務が生じます。
- (3) (2)で報告（相談）を受けた上司も判断に自信が持てない時には、さらに上の上司（所属長または園長）に相談しましょう。
- (4) (3)で相談を受けた上司は相談内容から虐待の疑いを感じた場合は通報義務が生じます。

養護者による虐待や虐待の虞が疑われた時



所属長または園長に報告してください。報告を受けた所属長または園長は、報告内容に虐待の疑いを感じたときは、市の虐待防止担当あるいは児童相談所に通報してください。

虐待防止対策ガイドライン

1 はじめに



平成12年11月に「児童虐待の防止等に関する法律(児童虐待防止法)」、平成24年10月に「障害者虐待防止の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律(障害者虐待防止法)」が施行されましたが、施行後においても世間では深刻な虐待の事案が発生しています。




利用者及び園児の人権の尊重や権利擁護のためにも、虐待は自分たちの事業所でも起こりえることだと認識を持ち、決して見過ごすことのないよう日常的な虐待防止の取り組みが進められなければなりません。

そのためには支援及び保育の現場の知恵を活用して、虐待の特徴を捉えて、具体的な虐待防止の視点を定めておくことが不可欠になります。また、仮に虐待が起こってしまった場合には速やかに解決することが求められることから社会福祉法人ひばり(以下「法人」といいます)では早期発見及び防止対策に向けたガイドラインを作成し取り組みを進めることとします。

2 事業所で起こりやすい虐待

虐待の種類は以下の5つに分類されます(園児の場合は、5番以外4種類)。法人ではそのすべてを対象に防止対策を進めていきます。下の表は、虐待の種類及び事業所で起こりやすい虐待の内容と具体例になります。

No	名称	虐待の内容と具体例
1	身体的虐待 	暴力や体罰によって身体に傷やあざ、痛みを与える行為。 身体を縛り付けたり過剰な投擲によって身体の動きを抑制したりする行為。 ○殴る、蹴る、つねる、刃物や器物で外傷を与える。 ○本人に向けて物を壊したり、投げつけたりする。 ○移動させるときに引きずる、無理やり食事や飲み物を口に入れる。 ○縛り付けたり、部屋に閉じ込めたり、中にいれなかったりする。
2	性的虐待 	性的な行為又はその強要。 ○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、会話する。 ○わいせつな映像を見せる。

3	<p>放置・放棄</p> 	<p>食事や排せつなど、身辺の世話や介助をしないなど身体・精神的状態を悪化させていること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○食事や水分を十分に与えない。 ○「痛い」と何度も訴えがあっても家族、医師等への相談や報告をせず放置する。 ○便失禁があっても着替えさせずに放置する。
4	<p>心理的虐待</p> 	<p>脅しや侮辱などの言葉や態度、無視、嫌がらせなどによって、精神的苦痛を与えること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○怒鳴る、ののしる、悪口を言う。 ○仲間に入れない、成人しているのに子ども扱いする。 ○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。
5	<p>経済的虐待</p> 	<p>本人の同意なしに（あるいは騙して）工賃を使ったり勝手に運用したり、本人が希望する金銭の使用を理由なく制限すること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○預り金、工賃を不当に管理して渡さない。 ○本人の同意なしに財産や預貯金を処分や運用する。

* これらの虐待は、複合的に発生していることがあるとともに、顕在化していない場合も考えられます。また、利用者及び園児に対する虐待は、養護者や親族によるものもあります。

3 身体拘束とは

身体拘束とは、本人の身体の機能や行動を制限する目的で行われる各種の行為のこと言います。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」は身体的虐待とされています。

身体拘束による行動制限が日常化すると、そのことがきっかけ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。身体拘束の廃止は、虐待防止において欠かすこと出来ない取り組みです。次に身体拘束具体例を示します。

《身体拘束の具体例》

- ① 車いすやベッドなどに縛り付ける。
- 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 支援者または保育者が自分の身体で利用者または園児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。

なお、[※]緊急やむを得ず身体拘束を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。

※「緊急やむを得ない場合」として、以下の3つの要件を満たすことが求められます。

- ① 切迫性…本人又は他の利用者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事
- 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介護方法がない事
- 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事

法人の身体拘束等の適正化のための取り組みについては、次の指針に基づいて進めていきます。

4 身体拘束等の適正化のための指針

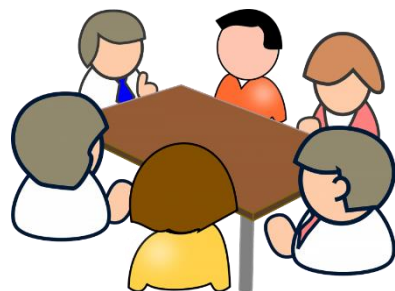
1. 身体拘束等の適正化に関する基本的考え方

職員全員が利用者及び園児ひとり一人の人権を尊重するとともに、身体拘束等が及ぼす身体的・精神的弊害を理解し、原則として身体拘束等を禁止とする。

2. 身体拘束等の適正化、虐待防止のための組織について

法人には利用者及び園児への虐待予防及び早期発見することを目的に、次の組織を設置する。

- ・虐待防止委員会
(人員構成等については 本ガイドライン
7 虐待防止委員会の役割について及び
法人虐待防止対策に関する規定を参照)



3. 身体拘束等の適正化のための職員研修について

虐待防止委員会を中心として、年に1回法人職員を対象とした研修を実施する。



4. 施設内で発生した身体拘束等の報告方法等の方策に関する基本方針

各事業所で身体拘束を行った場合の実施状況については、年2回の虐待防止委員会にて、各事業所の虐待防止委員が報告をするものとする。ただし、虐待及び虐待の虞がある事案に

については法人虐待防止対策に関する規定に基づいて、定期開催を待たずして報告しなければならない。なお、虐待防止委員会はそれら結果について職員に対し周知を行う。

5. 身体拘束等発生時の対応に関する基本方針

本人又は他の利用者及び園児を保護するための措置として、万が一緊急やむを得ず身体拘束等を実施する場合は、切迫性、非代替性、一時性の3要件を満たしたうえで以下の手続きを取る。

① カンファレンスの実施

標記3要件を確認のうえ、拘束を要する利用者または園児の状態、拘束の方法、経過観察の方法等について、所属長または園長を含め実施に携わる職員により協議を行う。

② 利用者及び園児や家族に対しての説明

早急に養護者又は後見人に連絡を取り、了解を得る。連絡が取れない場合は、実施後速やかに連絡し、了解を得る。

③ 記録

身体拘束を行った場合はケース記録に経緯・拘束中及び拘束解除後の本人の状況等を記録する。

④ 拘束の解除

本人の状態により拘束が不要となった場合には速やかに拘束を解除する。

6. 利用者等に対する当該指針の閲覧に関する基本方針

この指針は積極的な閲覧の推進に努めるため『虐待防止対策ガイドライン』に掲載し、利用者、利用者・園児家族等関係者、職員等がいつでも自由に閲覧することができるものとする。

7. その他身体拘束等の適正化の推進のために必要な基本方針

法人においては、身体拘束を禁止している旨を各職員が認識し、事業所サービスの提供を行うなかで、身体拘束等に準ずる可能性のある行為に関しても所属長または園長への報告、家族への説明及びケース記録等への記録を徹底するとともに、他の施策、手段はないのか等、拘束と思われる行為を無くしていくための取り組みをしていく。

5 法人の責務

虐待を防止するために法人は次の取り組みを進めます。

(1) 虐待が起こらない職場環境を整えます。



- (2) 虐待防止を進めるために虐待防止委員会を設置します。
- (3) もし虐待が発生したら加害者側に対し適切な処分を行います。
- (4) 通報や相談をした職員が不利益とならないよう最大限注意を払います。

6 職員の責務

虐待の事案として、初めは大きな問題には至らないと思われるような対応や出来事が、次第に深刻化し意識的、無意識的に関わらず虐待に発展していくというケースがあります。あなた自身が加害者になることがないように、虐待の知識を深め、日頃から利用者及び園児への対応について振り返る習慣を持ちましょう。また、利用者及び園児の些細な変化にも留意するとともに、関係者へのコミュニケーションを図り、虐待の予兆を素早く察知する早期対応への心構えを持ちましょう。

虐待もしくは虐待の虞がある行為を発見したときは、市の虐待防止担当あるいは児童相談所へ通報する義務があります（障害者虐待防止法 第7条第1項 第16条第1項、児童虐待防止法 第6条）。もし、通報する事案かの判断が難しいときには上司に相談するようにしましょう。

なお、虐待の事実を知っているのに見過ごす行為は、職員として人権擁護の責務を果たしていないことであり、もっと言えば犯罪に加担していることに等しい行為です。法人虐待防止対策に関する規定第3条第2項においては、虐待等の行為を目撃したにも関わらず、通報または上司への報告・相談をしなかった職員については、虐待行為を行った職員と同等の措置を受ける旨が明記されています。

7 虐待防止委員会の役割について

虐待を防止するために法人内に「虐待防止委員会」（以下「委員会」という）を設置し取り組みを進めます。

(1) 委員会の構成

委員会の構成は次の通りです。

虐待防止責任者 1名（所長または園長）

委員 6名（役員は委員長・副委員長）

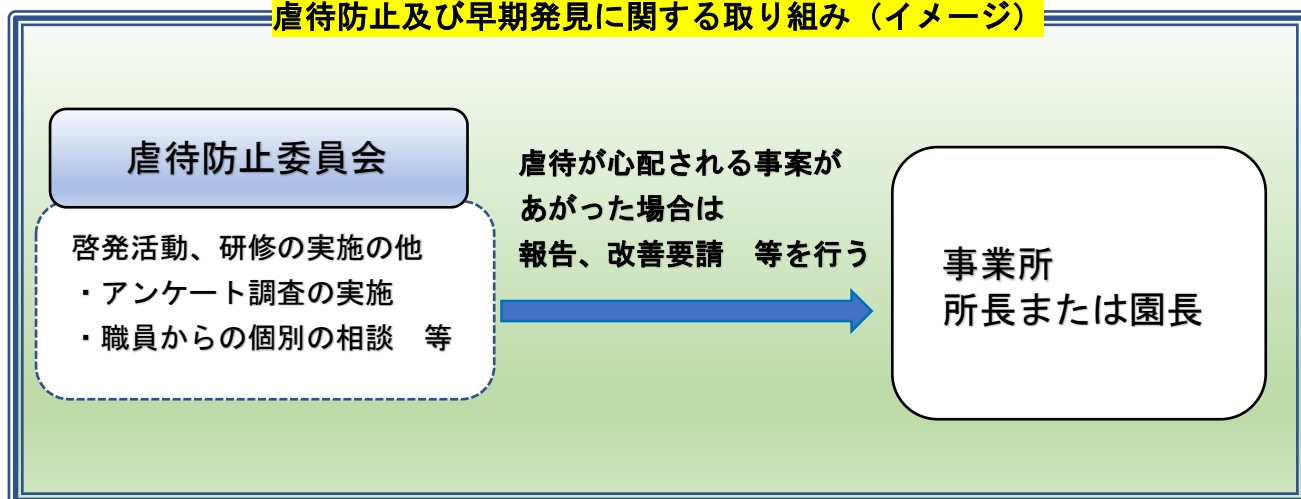
事務局兼記録係 1名



(2) 委員会の役割

- ① 虐待防止及び早期発見に関する取り組み
- ② 虐待防止に関する研修（身体拘束等の適正化の内容を含む）の実施
- ③ 身体拘束等の適正化のための対策の検討及びガイドラインの整備
- ④ その他虐待防止に必要なこと

虐待防止及び早期発見に関する取り組み（イメージ）



8 各事業所における『職員行動指針』の整備

虐待の予防を含め、適正な運営を実現するために、職員としてどのような行動をするべきかを明確にします。具体的には『職員行動指針』を作成、掲示することで、職員誰もがいつでも確認できるようにします。

なお、作成については、事業所の特性に即した内容にするために、各事業所で行います。



9 もし虐待を発見したら

虐待及び虐待の虞がある行為を発見したときは2ページのイメージ図の流れを参考に対応してください。ここで大切なのは、早期発見、早期解決のために虐待の確証が持てなくても、“これって虐待かもしれない”と思ったら行動するということです。虐待はエスカレートするものです。早期の対応をすることで、酷い虐待になることを防ぐことができます。なお、通報者が不利益な取り扱いとならないように法人は最大限の配慮をします（虐待防止対策に関する規定第4条第3項）。

10 虐待及び虐待の虞のある事実が判明したら

〈所長または園長が取り組むこと〉

理事長、家族等養護者への報告を行います。また、「被害者である利用者・園児」と「虐待を行った者」双方への視点を持って、解決のための対応及び再発防止に向けての対策を講じます。

《法人が取り組むこと》

法人の職員就業規則等を参考に行為者についての処分を行います。ただし、虐待を受けた人が直接警察等に訴えた場合は、関係機関が行う調査や被害者に対し誠意をもって対応をします。なお、警察及び裁判所等から関係資料等の提出が求められた場合は十分な協議のうえ対応をします。

1 1 おわりに

虐待はどこでも起こりえる深刻な権利侵害です。多忙な支援及び保育の現場においても、いつしか利用者・園児の人権擁護の念を忘れ虐待へエスカレートする可能性があることを意識し日々の業務に臨んでいただきたく思います。

また、虐待の防止及び早期発見は個々の取り組みだけでは限界があり、チームとしての取り組みが不可欠です。職場において、虐待に関する気になるケースや悩みがあるときは、一人で抱え込まずに上司や同僚に積極的に相談していきましょう。但し、ケースによっては上司や同僚への相談が難しい場合もあるかと思えます。そのような時は虐待防止委員会に遠慮なくご相談ください。委員は各事業所に配置をしていますが、どの委員に相談していただいても構いません。プライバシーを守った対応を致します。

サービスを利用する利用者・園児が安心して利用できるようよう、法人としても虐待のない施設づくりの取り組みを進めていきたいと思えます。



令和4年4月

*本ガイドラインでは、法律で表記されているもの以外については、「害」という漢字を持つ否定的なイメージを考慮し、「障がい者」「障がい」と表現しております。