

I 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」による虐待を特に「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したり身体介助、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。次に掲げる特定非営利活動法人あんず（以下「事業所」という。）の事業所はすべて、「障害者福祉施設」又は「障害福祉サービス事業等」に該当します。

- (1) 多機能型事業所あんず
- (2) 短期入所あんず
- (3) ケアホームこすも
- (4)

2 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。
(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。

II 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に「特定非営利活動法人あんず基本理念」、特定非営利活動法人あんず事業所運営基針」及び「支援員行動規範」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

管理者を虐待防止責任者として、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。

① 構成員

虐待防止委員会の構成員は、次のとおりとします。

ア 委員長 管理者(虐待防止責任者)

イ 委員 サビ管及び虐待防止マネージャー(虐待防止担当者)

ウ 特別委員 外部の専門的知識を有する者管理者が委嘱し、必要に応じて出席)

② 開催

原則として月に1回、委員長が開催します。

(3) 虐待防止マネージャー

① 選任

支援員の中から、サビ管の推薦に基づき管理者が選任します。

② 役割

虐待防止委員会に参画するとともに、虐待防止のリーダーとしての役割を担います。

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、家族との連携

① 利用者、家族との情報共有

利用者に対して、できるだけ分かりやすい形で施設の日課や予定、行事の計画、職員の勤務等について情報として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、利用者や家族から苦情があった場合は、「苦情解決制度実施要綱」に基づき、適切に対応します。

ヒヤリハット事例が発生したときは、「事故防止及び事故発生時の対応マニュアル」に基づき、ヒヤリハット報告書を作成します。

ヒヤリハット事例については職員に周知し、原因と対応策について情報を共有します。

(6) 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。

また、職員のストレスも虐待を生む背景の一つであり、職員が自らのストレス要因を把握し、改善につなげられるよう、ストレスチェックを実施します。

(7) 開かれた施設づくり

虐待が密室の環境下で行われることから、「福祉サービス第三者評価」の活用、実習生やボランティアの積極的な受け入れ、地域との交流などを通じて、開かれた施設づくりを目指します。

III 虐待発見時の対応

1 虐待発見時の通報【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)

- 1 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等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、園長及び課長は、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、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。

(1) 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。

(2) 利用者や家族への配慮

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、事業団として、家族等に対して、速やかに誠意ある対応、説明を行います。

(3) 対外的な説明

報道機関からの取材等には、被害者等のプライバシーを保護するとともに、説明責任を果たす観点から、管理者に対応を一本化して、適切に対応します。

4 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（虐待防止マネージャー/サビ管/管理者）に報告します。

(2) 管理者等は、必要に応じて虐待防止委員会を開催するなどして情報を分析し、虐待の可能性がある場合は、速やかに、市町村障害者虐待防止センターに報告します。

(3) 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) 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、市町及び香川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。

5 初動時のフローチャート

虐待発生時の対応を時系列的に示すと次のとおりです。ただし、この順序に拘ることなく、状況に応じて緊急性の高いものを優先的に実施することとします。

