

虐待防止マニュアル

放課後等デイサービス
青葉学院

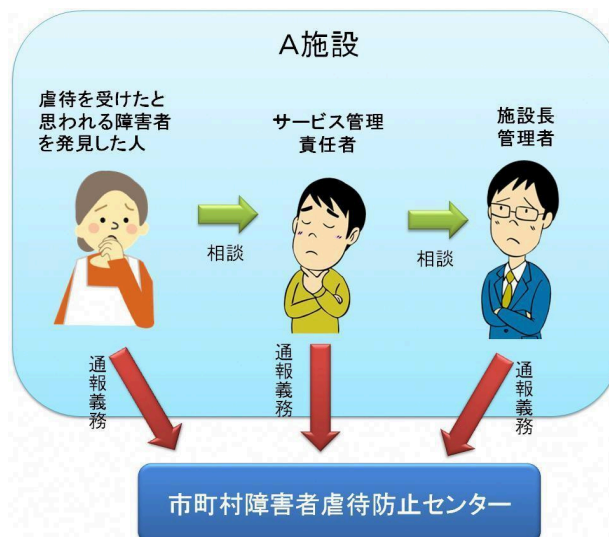
はじめに

虐待は、保護者や養育者による子どもに対する「不適切かわり」を意味します。子どもの心身を傷つけ、発育や発達のおそれや、情緒不安を引き起こすなど、本来であれば健やかに育つお子様の成長や人格形成に影響を及ぼします。また虐待を受けると脳にダメージを及ぼすとも言われており、時として生命の危険に及ぶこともあります。しかし、保護者や支援者による虐待や不適切な行為が起こっているのは周知のとおりです。「児童虐待防止法」には「何人も、児童に対し、虐待をしてはならない。」とあります。虐待防止、予防、早期発見やその他の防止策を講じることについては、行政からの体制整備の徹底の通達があります。虐待は児童の人権の損害であることを認識し、日頃より児童にかかわる職員として、組織全体で取り組むことが大切です。

1 通報の義務

「児童虐待防止法」には、「児童の福祉に職務上関係のある者は、児童虐待の早期発見しやすい立場にあることを自覚し、児童虐待の早期発見に努めなければならない。」とあり(第五条)、「児童虐待を受けたと思われる児童を発見したものは、速やかに、これを通告しなければならない」とあります(第六条)。通告に際しては、児童の置かれている状況や虐待と思われる状況(いつ頃からなど)、伝えたい内容を整理して具体的に伝えられることが大切です。

「障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した」場合とは、職員から明らかに虐待を受けた場面を目撃した場合だけでなく、虐待を受けたのではないかと疑いを持った場合は、事実が確認できなくても通報する義務があることを意味しています。発見者は、施設等の外部の人である場合もあると思いますが、障害者福祉施設等の内部の職員である場合も少なくないと思われます。その場合も通報の義務があることは同様です。また、管理者等が、内部で起きた障害者虐待の疑いについて職員から相談を受けた場合、職員からの相談内容や虐待を受けたとされる障害者の様子等から、虐待の疑いを感じた場合は、相談を受けた管理者等も市町村に通報する義務が生じます。



職員が施設等の内部で障害者虐待があることについて報告したにも関わらず、設置者、管理者が通報義務を果たさず、「不適切な支援」という言葉に言い換えて内部の職員指導のみで終わらせたり、事実を隠蔽しようとして通報義務を果たさなかったりした事例においては、職員や元職員による通報（内部告発）によって行政の事実確認調査につながったものが少なくありません。虐待を正直に通報することは、虐待を受けた障害者や家族のみならず、虐待をした職員、虐待に気づいた職員、管理者・設置者など、全ての人を救うことにつながるのです。

2 虐待が起こる背景

【保護者側の要因】

妊娠・出産・育児期の家庭では、地域のつながりの希薄化などにより、妊産婦等の孤立感や負担感が高まっている場合があります。相談したくてもどこに相談したら良いのかわからない、どう子どもと接して良いかわからないということがあります。育児や養育に対する知識の不足から、虐待とは思わず虐待につながる行為をしている場合もあります。

配偶者やパートナーが育児に非協力的でストレスを多く抱えている、また保護者自身が幼少期に虐待を受けたために自分の子どもへの接し方がわからない、保護者の情緒不安定や精神疾患のために適切なかわりが難しい、といったケースもあります。

【子供側の要因】

子どもに発達の遅れや障害があると子育てがうまくいかず、子どもの成長や将来に不安を抱き、不適切な行為につながる要因になります。こだわりが強かったり落ち着きが無かったり、いわゆる手のかかる子であると、否定的な感情を持ったり否定的な態度をとってしまうことにつながります。

【しつけと虐待】

その時代の文化や価値観の違いで言葉の表す意味が違ってきます。親は子どものためにと考えてしていることが不適切な行為であることもあります。適切な行為とは、子どもの心と身体を傷つけないものであるのは言うまでもありません

3 児童への虐待とは

児童への虐待は、身体的虐待、性的虐待、ネグレクト、心理的虐待の4種類があげられます。これらが重複して起こっているケースもあります。

【身体的虐待】

子どもの身体に外傷が生じ、又は生じるおそれのある暴行を加えることを言います。殴る、蹴る、叩く、投げ落とす、激しく揺さぶる、やけどを負わせる、溺れさせる、冬季に戸外に長時間放置するなど、子どもの身体を傷つけ、生命に危険を及ぼすような行為です。身体的虐待の場合、身体に不自然なアザや傷あとが見られます。衣服の下に暴行を受けることもあります。

【性的虐待】

子どもにわいせつな行為をすること又は子どもにわいせつな行為をさせる、見せることを言います。子どもへの性的行為、性的行為を見せる、ポルノグラフィの被写体にするなどです。

子どもが低年齢だと性的虐待だと理解できない場合があります。また、暴行やおどしを受けて口止めされている場合もあります。

【ネグレクト】

子どもの心身の正常な発達を妨げるような著しい減食(食事を与えない)、又は長時間の放置(子どもを置き去りにして外出する)、などです。家に閉じ込める、食事を与えない、ひどく不潔にする、自動車の中に放置する、重い病気になっても病院に連れて行かないなどがあります。

ネグレクトは「養育の放棄」、または「怠慢」と言われます。保護者自身による虐待だけではなく、保護者以外の同居人による虐待と思われる行為を放置することや、保護者としての監護を著しく怠ることもネグレクトに該当します。

十分な食事やミルクが無いことから発達や成長の遅れ、栄養失調や脱水につながり、時には死に至ることがあります。育児に対する知識不足から起こるケースもあります。

【心理的虐待】

子どもに対しての著しい暴言や拒絶的な態度などで、子どもに著しい心理的外傷を与える言動を行うことを言います。言葉による脅し、無視、きょうだい間での差別的扱い、また子どもに対しての直接的な暴力ではなく、子どもの目の前で配偶者やパートナーに対して暴力をふるったり、DVを見せることで心理的外傷を与えたりすることも心理的虐待になります。

心理的虐待は心に傷を負います。心に傷を負うことで怯えや不安、無反応や逆に強い攻撃性を示すことがあります。

4 虐待の早期発見、防止に向けて

昨今では家庭環境や状況が複雑化していることから、虐待が起こりうる状況にあると言えます。私たち児童の福祉に職務上関係のあるものは、虐待を発見しやすい立場にあることから、児童虐待の早期発見に努めなければなりません(児童虐待防止法 第五条 児童虐待の早期発見等)。

発見することも大事ですが、虐待の発生予防として、虐待が発生しそうな保護者への支援が必要不可欠であることは言うまでもありません。

子育てを一所懸命に行うがあまり子どもに対していき過ぎてしまい、育児に対する不安やストレスから虐待につながるケースもあります。

【虐待の発生予防】

保護者にとって、まず療育機関に通所しているということで、子どもの成長や発達の支援をしているという安心感があります。何かあれば専門の人に相談できるということで、不安が和らぎ、精神的な負担の軽減につながります。また、通所時に他の保護者の方と会話し交流を持つことで、育児に対する不安の軽減が図れます。似た悩みを持つ親御さん同士の情報交換が図れ、子どもに対する接し方を知ることができます。

支援者側としては、保護者に対する相談及び助言を行うことで、不安や負担の軽減が図れます。保護者は子育てや家庭での子どもへの接し方、いろいろと不安に思っていることが多くあります。また助言をせずとも、保護者の方のお話を聞くことが、育児に関する不安感の緩和につながります。保護者や子どもの様子から、普段の関係性を感じることができるでしょう。普段から親子の関係性を見ることは大切です。

【保護者に対する支援】

子育て期間中は悩みがいろいろと出てきます。療育のフィードバックでご家庭での様子について相談を受けることもあるでしょう。そのようなとき、どうお答えして良いか返答に困るケースもあるかと思いますが、まずはお話を聞くことが大切です。的確な返答が必要な場合は確認し、日を改めてお返事しますとお答えしましょう。

保護者支援の一環として、ペアレントトレーニングがあります。保護者は適切な接し方、かわり方や特性に対する知識、対応方法を知ること、子どもとの良好な関係性を保つことにつながります。

また保護者同士の交流の中で、似た悩みを持つ保護者同士話すことで元気が出て、解決への糸口が見いだせる場合もあります。子育て中の保護者同士がかかわれる場として、交流会やランチ会などの交流会を定期的に提供できると良いでしょう

【風通しの良い職場環境づくり】

毎日の支援を通して虐待が疑われるお子様はいないか、または悩みを持っている保護者の方がいないか、相談や話し合いが行える職場環境であると良いでしょう。職員は日頃の思いや疑問などを一人で抱え込まないことが大切です。普段から支援にあたっての悩みや苦労を先生同士が相談できる体制、オープンに意見交換し情報共有できる場、風通しの良い環境を整備することが大切です。

5 虐待が疑われる場合の対応

日々の療育で児童や保護者と接する中で虐待を疑われるような変化に気付いたら、速やかに児童発達支援管理責任者（管理者）に報告します。報告を受けた児童発達支援管理責任者は、他の職員からの聞き取りを行い、通所時の様子や家庭環境等をふまえて状況を分析し、「虐待（疑い）報告書」に記入し、その他必要な記録を時系列でとります。虐待ではないかと疑いのある場合は、一人、または一事業所で抱え込まずに、その児童や教室の所在地の関係機関や子ども家庭センター、行政に相談してみると良いでしょう。通報というと重い感じがしますが、関係機関に相談するという意味で、日頃から相談の窓口を広げておくと安心です。また、本部にも報告しましょう。

【虐待が疑われる子どもへの対応】

虐待を受けている子どもは、相手に対して不信感を持っていたり恐怖心を抱いていたりすることがあります。そのような児童に対しては、まずは味方であるということを伝え、安心感を持たせます。最初は虐待を受けていることを話そうとはしないで良いでしょう。無理に聞きださず、見守りながら安心感を持ってもらえるよう、支援的な立場から接します。

中には虐待を受けているという認識が児童自身にない場合もあります。アザや傷などの身体的変化を観察し、子どもの安全を優先させながら寄り添いましょう

【虐待を受けている子どもの特徴】

日頃から子どもとの関わりを大切にすることで日常の様子を把握し、早期発見につながれると良いでしょう。項目に複数該当すると虐待の可能性が高まりますが、それ以外でも日々の変化に留意することが大切です。

下記も参考にしましょう。

(身体面)

- 身体に不自然な傷やあざ、治療していない傷がある
- 身長や体重の発達がよくない
- 虫歯が多くみられる
- 予防接種や健康診断を受けていない、適切な医療機関を受診していない

(表情)

- ひどく怯えている

(行動)

- 音や大きな動きに過敏に反応する
- 警戒心が強い
- 衣服を脱ぐのを嫌がる
- 急に周りの人に対して攻撃的になる食べ物への執着が強い、または無さすぎる
- 家に帰りたがらない

(かかわり)

- 保護者の前ではとても従順でおとなしい
- 身体接触を嫌がる
- 理由なく長期欠席が続いている

【虐待が疑われる保護者への対応】

通所している中で保護者との接する機会を持ちましょう。決して追及または攻めるような態度をとることをせず、追い詰めないことが原則です。

利用児童がケガをしていて、そのケガについてたずねたとき、ケガをした状況説明が前回と矛盾しているなどの場合は虐待が疑われます。ですが問い正すのではなく、不安や悩みに関してはその気持ちに寄り添い、共に考え一緒に取り組む姿勢を示しましょう。

【虐待をしていると思われる保護者の特徴】

- 子どものケガをした経緯の説明が曖昧で前回の説明と一致しない
- 気分の変動が激しい、怒鳴り散らす
- 子どもに関して無関心である
- しつけと称し、必要以上に厳しくあたる(暴言や暴力)
- 兄弟姉妹間での差別がある
- 子どもを乱暴に扱ったり、家に置いたまま外出したりしている
- 支援者とのかかわりや連絡を拒否する
- 子どもの目の前で配偶者やパートナーに暴言や暴力行為をしている
- 登園や通所をさせていない

6 療育での児童への対応

虐待は家庭だけではなく、事業所内でも起こり得る事です。私たちはそうとは思って
いなくても、何気なくした行為が虐待ととられることもあります。通所している児童の中
には落ち着きのない子どももいます。問題行動のある児童に対する専門的な支援方法を身
に付け、児童に対する人権意識を忘れずに接しましょう。

また、支援者個人の性格やストレスの有無による場合もあります。日頃から風通しの良
い職場環境を心がけ、お互いに気付き合えると良いでしょう。

【対応例】

(例) ◆どうしても必要な場合を除き、利用児童の嫌がることを強要する

*青葉学院では、その利用児童の興味に合わせて課題を提供しています。「ダメ」
や否定的な言葉を使うのではなく、「こうしようね」などで適切な行動に
導きましょう。

◆落ち着きのない利用児童の動きを無理矢理抑制する

◆多動な利用児童の腕をつかむ

*療育で、手首や腕、足をつかむという行為は拘束感があります。拘束ととられ
る可能性もありますので同意書をとっています。

◆対応例

どうしても落ち着かない利用児童の場合

→ 利用児童の興味のある遊びで引き付ける

→ 保護者の方の協力を得る、対応をお願いする。

7 緊急やむを得ない場合の身体拘束について

【やむを得ず身体拘束を行う場合の3要件】

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」は虐待に該
当する行為とされています(第二条)。児童の気持ちが昂ぶり、利用児童または他者に危
害が及びそうになった場合は、生命または身体の危険を回避し、保護する目的で身体拘
束を行います。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ます(継続的ではない)。当然のことながら、安易に身体
拘束を行わないように、慎重に判断する必要が求められます。

コベルでは、いわゆる入居施設のような拘束は考えにくい状況ですが、拘束について
の知識を持っておくことは大切です。

やむを得ず身体拘束を行う場合は下記の3要件すべてに当てはまる場合でも、判断は
慎重に行います。

■緊急やむを得ずに身体拘束を行う場合の定義

下記3要件を満たし、これらの要件の確認等の手続きが極めて慎重に実施されているケースに限られるとされています。

- (1) やむを得ず身体拘束をするときの3要件
 - 1 切迫性 利用者本人又は他の利用者等の生命、身体、権利が危険にさらされる可能性が著しく高いこと
 - 2 非代替性 身体拘束や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であること
- (2) 組織として慎重に検討、決定し個別支援計画に記載
 - ・どのような理由で、どのような身体拘束を、いつするのか
- (3) 本人・家族に丁寧な説明をして、同意を得る
- (4) 必要な事項の記載
 - ・身体拘束を行ったときは、支援記録などにそのつど記録

*厚生労働省「障害者福祉施設等における障害者虐待の防止と対応の手引き」より

・切迫性の判断の留意点

「切迫性」の判断を行う場合には、身体拘束を行うことにより児童の日常生活など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となる程度まで児童などの生命また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ります。

・非代替性の判断の留意点

「非代替性」の判断を行う場合には、いかなる時でもまずは身体拘束を行わずにすべての方法の可能性を検討し、児童などの生命または身体を保護する観点から、他に代替手法が存在しないことを複数のスタッフで確認する必要があります。

また、拘束の方法自体も、児童の状態像に応じて最も制限の少ない方法により行わなければなりません。

・一時性の判断の留意点

「一時性」の判断を行う場合には、児童の状態像などに応じて必要とされるもっとも短い拘束期間・拘束時間を想定する必要があります。

拘束を行う場合は個別支援計画に記載しておくことが求められますが、緊急性が高い場合にはケースバイケースでの対応も考えられます。例えば、自傷行為や破壊行為が顕著な児童の場合などです。身体拘束を行った場合は支援記録などにその都度記録をします。身体拘束記録に記載をお願いします。

正当な理由なく身体を拘束することは身体的虐待になります。上記3要件に合致することの判断は、やむを得ない場合の身体拘束が必要となる前に、あらかじめ会議などにおいて組織的として慎重に検討すると、保護者の方の同意を得ることが必要です。青葉学院では療育中も保護者の方が同席しています。保護者の方と相談して協力を得るなど、十分検討しましょう。

8 行動障害のある児童への適切な支援について

行動障害のある児童が示すいわゆる「問題行動」ですが、児童の障害特性だけではなく、支援者の対応も含めた環境側の要因もあると言えます。例えば、自閉傾向のある児童で場面切り替えが苦手な場合は、急な予定変更への対応が困難でしょう。その場合は事前に見通しが持てるよう予定を伝えておくなどの支援が必要です。また、聴覚過敏の児童には音を調整する、周囲がにぎやかなところが苦手な児童には落ち着いた環境を設定するなど配慮が必要な場合があります。

自身の思いを言葉で表現する力が乏しく、暴れたり噛みついたりするなど、いわゆる問題行動として表されることがあります。過剰に抑えようとすると、逆効果として過敏な反応やパニックを誘発することにもつながります。児童一人一人の特性や障害について理解し、場面に応じた対応が望まれます

9 人権意識、知識や技術向上のための研修

虐待は、どの障害児福祉施設等でも起こり得る構造的な要因があると指摘されています。虐待防止マニュアルを法人の全職員が職場単位等で必ず読み合わせによる学習を行い、障害者虐待防止法に関する基本的な理解を得てください。20分程度で読み合わせをすることができますので、必ず行うようにしましょう

(1) 研修の種類

【事業所内研修の実施】

虐待が利用児童におこっていないか、虐待防止に向けての理念を理解し、虐待防止や人権意識を高めるための取り組みを実践として行えるよう、教室内で定期的に勉強会(事業所内研修)を実施しましょう。教室内で本マニュアルの読み合わせを行いましょ

【職員の知識向上、スキルアップ】

虐待防止には、知的障害や自閉症などの障害特性に対する知識や、行動障害などのいわゆる「問題行動」といわれる行動に対する知識を得ることが虐待防止につながります。これらの事項をカンファレンス時に教室内で研修を行いましょ。行政からの勧めがあれば外部研修に参加するのも良いでしょう。外部研修に参加し専門家による話や助言を得ることでの気付きもあります。より良い支援が提供できるよう職員自身の知識と技術を高めていしましょ。

外部研修に参加した場合は、社外研修報告書を作成し、本部に提出をお願いします。青葉学院に掲載し、他教室の先生方に共有できるようにしましょ。

【事例検討】

こういった場合はどう対応すれば良いのか、虐待とはいかないまでも、子どもに対して厳しく接している保護者の方への対応など、教室内でカンファレンス時に対応を検討していることと思いますが、他教室での対応や工夫を聞くのも支援に役立ちます。本部で事例検討会を開催しています。事例検討会に参加し、知識や情報を得て日々の支援に活かしましょ。

事例検討会や外部研修に参加した場合、カンファレンス時にその内容を全職員で周知しましょ。

(2) 研修を実施する上での留意点

職員研修の実施に際しては3点留意する必要があります。

まず、研修対象者への留意です。職員一人ひとりの研修ニーズを把握しながら、また、職員の業務の遂行状況を確認しながら研修計画を作成することが必要です。

特に新任職員については、障害分野での業務について理解が不十分である場合が多く、(1)の研修と併せて質の高い支援を実施できるように教育する必要があります。

また、日々の関わりの中で支援がマンネリ化する危険性がある職員に対しては、ヒヤリハット事例等を集積して日々の業務を振り返る内容とする必要があります。

2つめに、職場内研修(OJT)と職場外研修(Off J T)の適切な組み合わせにより実施することです。職場外研修は、障害者福祉施設等以外の情報を得て自らを客観視する機会を持つことができ、日々の業務の振り返りができるので、管理者は、計画的、継続的に職場外研修を受講させるように取り組む必要があります。

3つめに、年間研修計画の作成と見直しを虐待防止委員会で定期的に行うことです。そのためには、実施された研修の報告、伝達がどのように行われたのか、職員の自己学習はどうであったのかについても検証し、評価することが重要です。

10 個別支援計画の見直しとサービス管理責任者等の役割

児童発達支援管理責任者(サービス管理責任者)は、個別支援計画の作成に当たっては、適切な方法により、児童について、その有する能力、その置かれている環境及び日常生活全般の状況等の評価を通じて児童の希望する生活や課題等の把握を行い、自立した日常生活を営むことができるように、適切な支援内容の検討をしなければなりません。

虐待が起きた際は、虐待を受けた児童の安全確保を最優先し、安心できる環境をつくり、虐待を受けた児童や家族に誠意ある対応を行います。

その上で、その原因を明らかにし、どうしたら虐待を防ぐことができたのかを振り返ることになります。児童発達支援管理責任者等は「個別支援計画」と「記録」をもとに事実の記録をつくります。児童にどのような対応が適切であるのか、児童の意思及び人格を尊重して、保護者、職員等と事実を共有、分析して個別支援計画の見直しを図ります。その際、必要に応じて、相談支援専門員による「サービス等利用計画」と連動させ、行政職員による改善指導や有識者による指導、助言を受けることで虐待の再発を防ぎ、より良質な支援の提供を行うことを目指します

11 虐待防止のための具体的な環境整備

虐待の未然防止のため講じる具体的な環境整備策は、以下①～⑤のようなものがあります。

① 事故・ヒヤリハット報告書の活用

虐待の未然防止のためには、的確な現状把握(アセスメント)に基づいた対応策の作成、そして継続した定期的な評価(モニタリング)が重要となります。そのアセスメントに資するものとしては、事故・ヒヤリハット事例の報告が有用となります。

ア) 事故・ヒヤリハット事例の報告

職員が支援の過程等で、事故に至る危険を感じてヒヤリとしたり、ハッとした経験（ヒヤリハット事例）を持つことは少なくありません。このような「ヒヤリハット事例」が見過ごされ、誰からも指摘されずに放置されることは、虐待や不適切な支援、事故につながります。早い段階で事例を把握・分析し、適切な対策を講じることが必要です。

また、児童がケガをして受診する等の事故が起きた場合は、都道府県（政令市等）に対して事故報告書を提出することになります。都道府県によって様式や報告の基準は違いますが、速やかに報告して指示を仰ぐことが必要となります。このときに、当該児童の支給決定を行った市町村に対しても同様に報告します。事故報告を適切に行うことで、行政に報告する習慣をつけることができます。

イ) 虐待防止チェックリストの活用

職員が自覚しながら職場や支援の実際を振り返るためには、虐待の未然防止と早期発見・早期対応の観点からチェックリストを作成し活用することが重要です。

まずは、虐待防止委員会でチェックリストを作成します。チェックリストは管理者の立場、職員の立場それぞれによる複眼的なリストとすることが必要です。

管理職の立場からは、運営規程の整備、職員の理解、研修計画、利用児童や家族との連携、外部との関係、体制の整備等、それぞれの状況をチェックする管理者用のチェックリストを作成します。管理者用のチェックリストは、職員もチェックすると、管理者と職員の認識のずれも確認することができます。

職員の立場からは、児童への支援の適否等について振り返るチェックリストの項目を作成します。チェックリストは組織としての課題を確認し、職員間で共有して改善策を検討するものであり、特定の個人を追及したり批判する性質のものではありません。

事故・ヒヤリハット事例や管理者用、職員用のチェックの結果は虐待防止委員会で分析し、課題を確認することが必要です。

② 苦情解決制度の利用

苦情への適切な対応は、児童や家族の満足感を高めるだけでなく、虐待防止のための手段の一つでもあります。

そのため、障害者福祉施設等は、苦情受付担当者、苦情解決責任者、第三者委員を設置し、連絡先等を障害者福祉施設等内に掲示するほか、障害者福祉施設等の会報誌に掲載する等、積極的な周知を図ることが必要となります。

特に管理者は、施設を利用している障害児の表情や様子に普段と違う気になるところがないか注意を払い、声を掛けて話を聞く等、児童や家族からの訴えを受け止める姿勢を持ち続けることが求められます。

また、利用児の家族に対しても、苦情相談の窓口や虐待の通報先について周知するとともに、日頃から話しやすい雰囲気をもって接し、施設の対応について疑問や苦情が寄せられた場合は傾聴し、事実を確認することが虐待の早期発見につながります。利用児や家族の中には、支援を受けている障害者福祉施設等への遠慮から不適切な対応を受けても利用する障害者福祉施設等に直接苦情を言いにくい人もいます。そのため、市町村障害者虐待防止センターや相談支援事業所に相談することや、都道府県社会福祉協議会の運営適正化委員会等の苦情解決制度等についても活用されるよう積極的に周知する必要があります。

③ サービス評価や相談支援専門員等外部の目の活用

チェックリストの作成と評価は、事業者や職員による自己評価です。これに加えて「福祉サービス第三者評価」や「オンブズマン」等の外部による第三者評価を受けることもサービスの質の向上を図るきっかけとして有効となります。

また、障害福祉サービスの申請または変更の際に、サービス等利用計画案の提出が必要

となり、サービス等利用計画が適切であるかどうかについて、サービスの利用状況を検証し、必要に応じてサービス等利用計画を見直すために、定期的に相談支援専門員がモニタリング（継続サービス利用支援）を実施しますが、モニタリングは、施設等に外部の福祉専門職がサービスの実施状況を確認する重要な機会となります。

施設等の管理者や職員は、相談支援専門員から見たサービスの実施状況が適切かどうか、虐待につながる可能性のある行為がないかどう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が求められます。

④ ボランティアや地域との交流

多くの目で利用者を見守るような環境作りが大切です。職員はボランティアへ参加したり積極的に第三者が出入りできる環境づくりを進め、施設に対する感想や意見を聞くことにより、虐待の芽に気づき、予防する機会が増えることにもつながります。

1 2 虐待防止の責務と障害者や家族の立場の理解

サービスを利用している児童の家族は「お世話になっている」という意識から、事業所に不信を感じた場合でも、「これを言ったら、疑い深い家族と思われたいだろうか。それぐらいなら我慢しよう」と、事業所の職員に対して、思っていることを自由に言えない立場に置かれていることが考えられます。

管理者や職員は、自身が行うサービスによって、児童である家族にこのような意識を働かせていることを常に自覚し、虐待の防止に取り組む必要があります。

障害者虐待の防止を考える上で職員は、障害児やその家族が置かれている立場を理解する必要があります。人権意識や支援技術の向上という職員一人ひとりの努力とともに、組織として、安心、安全な質の高い支援を提供する姿勢を示さなければなりません。

なお、障害者虐待防止法では、虐待が起きないよう未然の防止のための取組や、起こった場合の措置や対応について規定していますが、虐待防止の前に利用者のニーズを充足し、望む生活に向けた支援を行うことが基本です。事業所での環境調整はもちろん、在宅生活でも利用サービスを変更する等環境を変えることによって行動障害が軽減し、そのことが結果的に虐待防止につながることもあります。障害者福祉施設等の職員は、支援の質の向上はもちろんのこと、利用者や家族の意向を踏まえて他のサービスにつなぐことも視点として持つておく必要があります。

1 3 虐待防止義務化の向けての取り組み

■ 運営規程への明示

障害者福祉施設等は、「指定障害福祉サービスの人員、設備、運営基準」 に従うことが義務付けられています。事業所の一般原則として、利用児童の人権の擁護、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、その職員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ます。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こととしているものです。

そのため、管理者の責任の明確化と支援方針の明示は、職員の取組を支える大切な環境整備となります。そして、職員に会議等機会あるごとに支援方針を確認し浸透させ徹底さ

せることが必要です。また、職員に対してだけでなく、利用児の家族、外部の見学者等に対しても、重要事項説明書や障害者福祉施設等のパンフレット（要覧等）への記載を通じて周知することが必要です。

■事業所としての体制整備

運営規程で定めた「虐待を防止するための措置」として、虐待防止委員会の設置等、必要な体制の整備が求められます。

虐待防止委員会の責任者（委員長）を設置し、虐待防止委員会を組織的に機能させるために、児童発達支援管理責任者を虐待防止マネージャーとして配置します。

虐待防止委員会には、虐待防止マネージャーの他利用者の家族など、各法人等で取組まれている苦情解決の仕組みで設置されている第三者委員等の外部委員を入れてチェック機能を持たせる等、形骸化しないように実効的な組織形態にする必要があります。

■虐待防止委員会と虐待防止マネージャーの役割

委員会には、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の役割があります。

虐待防止マネージャーは職員に対してチェックリストを実施し、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、その結果を虐待防止マネージャーが集計し虐待防止委員会に報告します。

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します。

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、具体的に検討の上、職員への研修計画や各部署の職員が取り組む改善計画に反映し、虐待防止マネージャーを中心として各部署で具体的に取り組みます。

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事業所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ります。

■全ての職員への周知徹底

こうした体制が現場職員の全員に周知され共有されていることが望まれます。権利侵害を許さない障害者福祉施設等とするためには、職員一人ひとり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となります。そのため、虐待を許さないための「倫理綱領」や「行動指針」等の制定、「虐待防止マニュアル」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る必要があります。

現場の職員においては虐待の疑いを発見した際にどのような対応の手順をとるべきか、また法人・事業所はいかなる対応をしていくのか、通報とそこからの対応の手順を、日頃から事案発生に至るよりも事前に明らかにしておくことが虐待防止委員会や倫理綱領・行動指針の形骸化を防ぐこととなります。掲示物もこうしたプロセスを経て現場の指標となっていきます。

■障害者福祉施設等従事者がとるべき通報の手順

虐待は権利侵害であり、隠さずに通報して利用者を守ります。

- ① 現場の職員等が、障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した際は、速やかに市町村に設置された障害者虐待防止センターに通報しなければなりません。
- ② この職員が所属する法人・事業所が虐待防止委員会や「通報の手順」などを定めている場合には、直属の上司や管理責任者にまずは報告し、通報してもらうことでも構いません。
- ③ 上司や管理責任者に報告したにもかかわらず、通報がされなかったときにはうやむやにせず自ら通報すべきです。その際には、期間を長くおかずに通報しないと機会を逸することがあります。
- ④ 疑いを発見した事案が虐待であったかどうかは第三者が認定することで、事実が確認できていなくても通報はできます。
- ⑤ 通報をしたことによって、その人に不利益が生じないようにされるべきです。

■通報手順の参考例

組織として速やかな対応と未然防止に努めます。

- ① 利用児童に対する人権侵害や虐待事案が発生したとき、又はその可能性が疑われるときには、施設・事業所としてその事実確認を速やかに行います。
- ② 職員が日常の支援現場で虐待の疑いを発見するなど気になることがあった場合は、必ず上司にその旨を伝えるように周知します。
- ③ 利用児童に対して不適切な関わりがあった際は、本児に謝罪し、施設・事業所として安全の確保や不安にならないような配慮をしていきます。ご家族にもお知らせし、誠意をもって対応します。
- ④ 管理者は虐待であると明確に判断できない場合であっても、速やかに障害者虐待防止法にいう通報を行い、市町村・道府県からの立入調査に協力します。
- ⑤ 通報した者が誰であっても、そのことで不利益が生じないようにします。
- ⑥ 上記の事案が発生した場合は時系列に記録し、背景要因を探り、報告書にまとめます。必要な場合は家族会においても報告いたします。
- ⑦ 人権侵害の事案が虐待と認定された場合は、外部の第三者にも加わっていただき、法人として検証と再発防止策を立て、これを公表していきます。
- ⑧ 虐待を起こしてしまった者に対して、事実が確認できたら就業規則による処分を行います。
- ⑨ 再発防止の取り組みは、職員との共同のもと計画的に行っていきます。
- ⑩ 何よりも権利侵害や虐待は未然に防ぐことが重要と認識して、日々の業務改善に努めます。

さらに「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」まで周知を徹底することで、平素より職員が倫理綱領・行動指針により求められていることを意識することができ、なぜ「人権意識、知識や技術向上のための研修」が必要なのか、その意味も浸透することにつながっていくでしょう。

倫理綱領や行動指針の作成と共有は、仕事の使命と価値の共有とも言えます。利用者のニーズに基づき支援するという原点に立ち戻り、常に自らの支援姿勢の根拠とするよう再確認することが必要となります。

14 (自立支援) 協議会等を通じた地域の連携

障害児虐待の防止や早期の対応等を図るためには、市町村や都道府県が中心となって、関係機関との連携協力体制を構築しておくことが重要です。具体的には、その役割と関係者の範囲ごとに、以下のネットワークを構築することが考えられますが、障害者福祉施設等として適切な役割を果たすことができるように積極的にネットワークに参加することが重要です。

① 虐待の予防、早期発見、見守りにつながるネットワーク

地域住民、民生委員・児童委員、社会福祉協議会、身体障害者相談員、知的障害者相談員、家族会等からなる地域の見守りネットワークです。

② サービス事業所等による虐待発生時の対応（介入）ネットワーク

養護者による障害者虐待事案等において、障害福祉サービス事業者や相談支援事業者等虐待が発生した場合に素早く具体的な支援を行っていくためのネットワークです。

③ 専門機関による介入支援ネットワーク

警察、弁護士、精神科を含む医療機関、社会福祉士、権利擁護団体等専門知識等を要する場合に援助を求めるためのネットワークです。

これらのネットワークを構築するため、(自立支援)協議会の下に権利擁護部会の設置等、定期的に地域における障害者虐待の防止等に関わる関係機関等との情報交換や体制づくりの協議等を行うこととされています。地域の関係機関のネットワークに参加することで地域の連携が生まれ、障害者福祉施設等における虐待防止への意識付けも強化されていくことが期待されます。

さいごに

ニュースを見ていると保護者や支援者による虐待のニュースが流れます。悲しいことに虐待に関するニュースは無くなりません。児童虐待を防ぐためには、職員自身も適切なかわりが持てるよう知識を持たなければなりませんし、保護者に対しての支援が不可欠となります。虐待は起こってから対応も大切ですが、起こる前に防ぐことが優先です。保護者支援にも力を入れ、未然に防ぐ体制づくりができることを目指しましょう。

【一般の相談窓口】

虐待かと思ったら、市区町村、児童相談所へ連絡をします。

児童相談所全国共通ダイヤル「189」（いちはやく）へ電話すると、住まい地域の児童相談所につながります。

- *参考… 「障害者福祉施設・事業所における障害者虐待の防止と対応の手引き」
(厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部 平成30年)
- 「子供虐待防止 オレンジリボン運動」
(児童虐待防止全国ネットワーク ホームページ)
- 「教職員・保育従事者のための児童虐待対応マニュアル」
(埼玉県・埼玉県教育委員会 平成30年3月)
- 「虐待防止マニュアル」 (上水保育園 平成22年2月)