

虐待防止への取り組み

特定非営利活動法人
おきなわ自立支援センター

特定非営利活動法人おきなわ自立支援センター・おきなわ工房運営規程第18条において、虐待防止に関する下記の対応を明記しているとおり、利用者へのサービスの提供にあたっては、どんな些細な事柄でも見落とさず、細心の注意を払う必要がある。

(人権擁護・虐待防止に関する事項)

第18条 事業者は、利用者の人権の擁護・虐待の防止等のため、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を選任し、虐待防止に関する委員会を設置する
- (2) 事業所利用者に対する成年後見制度の利用支援
- (3) 事業所内における差別や虐待発見時の通報義務や苦情解決の体制整備
- (4) 従業者に対する差別禁止や虐待の防止を啓発・普及するための研修の実施

* 障害者虐待防止法とは

(1) 障害者虐待防止法は、2012年10月より施行された障害者への虐待を防止するための法律で家庭、施設、職場など障害者を保護・擁護・使用する立場の者が対象である。その法律では次の5つの行為の類型をもって「虐待」と定義している。

- 1, 身体的虐待
障害者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。
その中には、必要としない身体拘束も含まれている
- 2, 心理的虐待
障害者に対する著しい暴言又は著しく拒絶的な対応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。
- 3, 介護・世話の放棄・放任（ネグレクト）
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。
- 4, 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をしてわいせつな行為をさせること
- 5, 経済的虐待
障害者の財産を不当に処分することや当該障害者から不当に財産上の利益を得ること

(2) 障害者虐待が発見されにくい理由

◇ 社会からの孤立

社会活動の機会が少ないため、閉ざされた環境内にて虐待が発見されにくい状態となる

◇ 障害者虐待行為の隠ぺい

虐待加害者・被害者共に第三者に知らせることをさける傾向がある。

(3) 障害者虐待を発見するために

◇ 虐待のサインに気づく

虐待を早期に発見することは、極めて重要であり家庭との連携をとる機会の多い事業所職員は虐待を受けている当事者のサインを察知し虐待の存在に気づく必要がある

(4) 事業所職員としての責務

- ① 障害者虐待と思われる行為や不適切なケアを受けている障害者を発見した場合は、その場で職員間の注意喚起が必要である。
- ② 職員本人が虐待と思われる行為や不適切なケアを行った場合も、障害者の権利擁護の観点から隠したりせず、早期に上司に報告することが大切である。

(5) 障害施設従事者等における虐待の通報義務

障害者施設従事者等の責務として、虐待を発見しやすい立場にあることを自覚し、生命・身体への重大な危険が生じているか否かに関わらず、速やかに市町村に通報しなければならない義務が課せられている。

(6) 守秘義務との関係

障害者虐待防止法では、「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施設従事者等による障害者虐待の防止を妨げるものとして解釈してはならない」ことが示されており、虐待の相談や通報を行うことは、生命・身体への重大な危険が生じているか否かに関わらず、速やかに市町村に通報しなければならないとの義務が課せられており障害者施設従事者等であっても「守秘義務違反」にはならない。

(7) 公益通報者保護

この法律では労働者が、事業所内部で法律違反が生じ、又は生じようとしている旨を事業所内部、行政機関、事業所外部に対して所定の要件を満たして公益通報を行った場合、通報者に対する保護が規定されています。所定の要件とは、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 ③当該法令違反行為を通報することが、その発生又はこれによる被害の拡大を防止するために必要であると認めた場合と規定されています。また、高齢者虐待防止法においても通報したことによって解雇その他の不利益な扱いを受けることを禁じています。

(8) 虐待を防止するためには

1. 施設理念の共有

①組織運営の健全化から考える

- 1) 理念とその共有の問題
- 2) 組織体制の問題
- 3) 運営姿勢の問題

②負担、ストレス、組織風土の改善から考える

- 1) 負担の多さによるストレスの問題
- 2) 組織風土の問題
- 3) 役割や仕事の範囲の問題

(9) リスクマネジメントにおける組織運営の健全化

①チームアプローチの充実から考える

- 1) 役割や仕事の範囲の問題
- 2) 職員間の連携の問題

②倫理観と法令遵守を高める教育の実施から考える

- 3) 非利用者本位の問題
- 4) 意識不足の問題
- 5) 虐待、身体拘束に関する意識

③ケアの質の向上から考える

- 6) コミュニケーションの問題
- 7) アセスメントと個別ケアの問題
- 8) 支援の質を高める教育の問題

(10) 虐待発見時の対応

○虐待もしくは虐待が疑われる事案を発見した場合には、まずは各部署の責任者へ報告し、その後、速やかに施設長等に報告する。その後、施設長等を中心に、虐待を行ったと疑わしい職員やその他の職員への聞き取りを行い、虐待の事実を確認する

○虐待の発生後「被害者である利用者」「虐待を行った者」双方への視点を持って対応する

○生命と身体を十分に確保した上で落ち着きを取り戻すための支援が重要である

○施設、事業所においては、虐待発生時もしくは、疑いのあるケースを発見した場合には速やかに誠意ある対応や説明を行い、利用者や家族に十分に配慮し、プライバシー保護を大前提としながらも、対外的な説明責任を果たすことも必要である。

○発生要因を十分に調査、分析するとともに、再発防止に向けて、組織体制の強化、職員の意識啓発等について、一層の徹底を具体的に図ることが不可欠となる。

○施設、事業所の職員が虐待を行った場合には、家庭生活上の不安や、職場における人間関係等のトラブル、日々の業務に対する過剰感等が虐待に至る要因として考えられる。

これらの状況について日常的に把握できるような環境や仕組みを整えるとともに、発生後はその他の職員の状況に改めて配慮する取り組みを進めます。

○市町村には、利用者・家族への事実確認や職員への聞き取り調査の結果から「虐待の疑いがあると判断した段階で、施設内での解決が図られたとしても、通報（又は報告）する。