

社会福祉法人ぽぽんがぽん

障害者虐待防止のための指針(ヘルパー派遣)

前文

今の社会は「障害者」を劣った者と認識しています。この社会で生きてきたあなたは、当然ながら「障害者」を劣った者と認識するでしょう。

まずはそのことをしっかりと自覚することが、わたしたち支援者が虐待をしないために必要な第一歩だと考えます。

特に知的障害のある人に対しては「わからない人」「できない人」と認識してしまうことが多いでしょう。そのため支援者は「教えてあげる」「指導してあげる」「訓練してあげる」「決めてあげる」「やってあげる」ことが支援だと勘違いしてしまうことが多くあります。

その結果として、不適切な支援が悪意なく行われ、高じて虐待となることがあります。

私たちの考える自立とは、決して「何でも一人でできる」ことを指したのではなく、相互にささえあう社会のなかで、必要な支援を使い、十分な情報のもと「自分のことは自分で決める」ということです。(設立趣意書より抜粋)

もう一つの危険性として、自分は「障害者」を差別などしておらず対等であると思っている場合、自分と「障害者」の置かれている立場の違いを踏まえずに、支援者の価値観を押し付けてしまうことが起こります。「できるのにやらないのは間違っている」「してはいけないことをするのは許してはいけない」などと憤りを感じてしまいます。その結果として、支援者は正しいと信じて不適切な支援を行い、高じて虐待となることがあります。

自分の支援が本当にこれでよいのか常に考え続けることが私たちの仕事です。悩んだ時は相談してください。みんなで「当事者主体」の支援を実践していきましょう。

以下、1番から7番に法人全体に共通する内容を、また、8番に「事業所毎の留意事項(ヘルパー派遣)」を記載し、「障害者虐待防止のための指針(ヘルパー派遣)」を策定するものです。

なお、別途策定する「身体拘束等の適正化のための指針」と重複する内容は、割愛しています。

1. 障害者虐待防止に関する基本的な考え方

障害者虐待とは何でしょうか？

障害者虐待防止法、正式には、「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」と言いますが、ここには、次のように書いています。

第一条(目的) 障害者に対する虐待が障害者の尊厳を害するものであり、障害者の自立及び社会参加にとって障害者に対する虐待を防止することが極めて重要である…。

その上で、親をはじめとする養護者、私たち障害者福祉施設従事者等、そして企業の事業主等使用者による虐待を定義しています。

さて、そもそも私たち障害者福祉施設従事者等は、障害者の権利を擁護し、自立及び社会参加を促進することを目的に、日々当事者主体の支援をしています。

しかし、その私たちが、そうした目的と逆のことを行ってしまうということを、この法律は指摘し、また防止のための措置を定めています。

何故でしょうか？

それは、過去において、極めて悲惨な事件も含め、障害福祉関係者による虐待が行われ、また

現在も続いているからです。

そして、それは私たちにとっても、まさに我が事として捉えなければならない問題です。

「自分は障害者虐待などするはずがない」と思っている支援者がいたら、そのこと自体が、障害者虐待につながる芽になり得ることを、最初に押さえておきたいと思います。

また、障害者福祉施設従事者等による虐待とは、下表のようなものを指します。

区分	内容(障害者虐待防止法第二条(定義)第7項をもとに加工)
1. 身体的虐待	① 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ること。 ② 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	① 障害者にわいせつな行為をすること。 ② 障害者をしてわいせつな行為をさせること。
3. 心理的虐待	① 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言動を行うことなど、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・放置(ネグレクト)	① 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をすること。 ② 他の利用者による「1. 身体的虐待」「2. 性的虐待」「3. 心理的虐待」と同様の行為を放置すること。 ③ ①②など、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	① 障害者の財産を不当に処分すること ② その他、障害者から不当に財産上の利益を得ること。

より詳しくは、「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」(令和2年10月厚生労働省)(以下、「手引き」という。)に掲載されている虐待類型(例)等をもとに研修を行い、自分達の支援を常に見直していきたいと考えます。

なお、上表についても、手引きに掲載されている類型についても、決して書かれているものだけが虐待ではないということも踏まえておきたいと思います。

その上で、「どこからアウトで、どこからセーフ」といった線引きの問題としてではなく、虐待を防止し、よりよい支援につなげていく視点をもつことが必要です。

以上のこと抜きに、障害者の権利を擁護し、自立及び社会参加を促進することはできないということを、「障害者虐待防止に関する基本的な考え方」として確認しておきたいと思います。

2. 障害者虐待防止委員会その他の組織に関する事項

(1) 障害者虐待防止委員会の設置

障害者虐待の防止に取り組むため、障害者虐待防止委員会(以下「委員会」という。)を設置します。

なお、この委員会は、身体拘束等適正化検討委員会も兼ねることとします(常に、両委員会それぞれの課題を検討)。

(2) 委員会の構成員及び責務と役割分担

- ① 法人事務局長((5)で定める、障害者虐待防止総括責任者)
 - ② 各事業所の管理者(同、障害者虐待防止責任者)
 - ③ 外部委員
 - ④ 必要に応じて各事業所職員、利用者、利用者家族等
- * 各構成員の責務と役割は、委員会において検討し、明確化しておきます。

(3) 委員会の検討項目

手引きには、障害者虐待防止委員会の役割として、「虐待防止のための計画づくり」、「虐待防止のチェックとモニタリング」、「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」の3つの役割がある旨、記載されており、当法人においても、これらを踏まえ、具体的には次の項目を検討することとします。

- ① 虐待(不適切な対応事例を含む)が発生した場合、当該事案について報告するための様式を整備すること。
- ② 職員は、虐待の発生毎にその状況、背景等を記録するとともに、①の様式に従い、虐待について報告すること。
- ③ 委員会において、②により報告された事例を集計し、分析すること。
- ④ 事例の分析に当たっては、虐待の発生時の状況等を分析し、虐待の発生原因、結果等を取りまとめ、当該事例の再発防止策を検討すること。
- ⑤ 労働環境・条件について確認するための様式を整備するとともに、当該様式に従い作成された内容を集計、報告し、分析すること。
- ⑥ 報告された事例及び分析結果を職員に周知徹底すること。
- ⑦ 再発防止策を講じた後に、その効果について検証すること。

(4) 委員会の開催

頻度は、少なくとも年2回とし、必要に応じて適宜開催します。
更に、会議で話し合われたことを、個人情報保護の上、職員に周知徹底していきます。

(5) 障害者虐待防止総括責任者、同責任者、同担当者について

- ① 法人事務局長を、障害者虐待防止総括責任者とします。
 - ② 事業所管理者を、事業所の障害者虐待防止責任者とします。
 - ③ サービス管理責任者・サービス提供責任者・相談支援専門員などの内、総括責任者により指名されたものを、事業所の障害者虐待防止担当者とします。
- * 担当者は責任者の、責任者は総括責任者の指示のもと、また相互に連携を図り、法人・事業所における障害者虐待防止に取り組みます。

3. 虐待防止のための職員研修に関する基本方針

法人全体での職員研修を年1回開催し、身体拘束等適正化に係る研修も兼ねる内容としますが、新規採用時には、別途必ず実施します。

また、事業所毎では、特に現場の悩みに応じた実践的な研修を企画し、研修を行うことで、職員同士のコミュニケーションの活性化も図ります。

なお、いずれの研修についても、実施概要を記録しておきます。

4. 施設内で発生した虐待の報告方法等の方策に関する基本方針

障害者虐待防止法には、とても重要な「通報」に関する条文がありますので、掲載します。

(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)

第十六条 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、第一項の規定による通報(虚偽であるもの及び過失によるものを除く。次項において同じ。)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、第一項の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扱いを受けない。

このように、「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」ということが、国民の義務として規定されていますので、法人内の事業所で発見した場合は、速やかに下記の窓口へ通報することが必要です。

通報したことで、不利益等がないことも、法律に書かれています。

また、虐待を受けた利用者も、下記の窓口へ相談できます(他市町村の場合はHP参照)。

茨木市 虐待通報専用ダイヤル(コールセンターで24時間対応)

072-622-5585

*** 虐待通報専用メールフォームも、茨木市のホームページにあります**

<https://www.city.ibaraki.osaka.jp/kikou/kenkof/soudanshien/menu/gyakutaibousi.html>

一方、障害者虐待防止担当者に相談・報告を行う、内部のルートも作っています。

同担当者に相談・報告しにくい場合等は、直接同責任者にすることも可能です。

更には、自分の所属する事業所以外の同担当者(又は同責任者)に相談・報告することも可能です。

そして、相談・報告を受けた同責任者・担当者は、受付記録をもとに、総括責任者に報告し、総括責任者は理事長に報告しますが、このとき、市への通報も同時に行わねばなりません。

通報は、総括責任者又は、その指示を受けた者が行いますが、詳細な事実確認を待たずに、受付記録後、総括責任者が報告を受けた段階で、市への通報を行うことが重要です。

「事実確認が済んでから市への通報」としてしまうと、事実を隠蔽してしまう危険性があるからです。

そして、その後、総括責任者の指示で、より詳細な事実確認等を次項の流れに基づいて行います。

また、総括責任者は、委員会において報告を行い、検討に付します。

5. 障害者虐待発生時の対応に関する基本方針

虐待発生時に、まず行うべきことは、虐待を受けている利用者の安全を確保することです。

そのため、虐待をしていると思われる職員については、支援を離れてもらう必要が生じます。

その期間については、虐待の内容や緊急度にもよるので、一概には言えませんが、少なくとも、利用者主体の原則から言えば、安心して障害福祉サービスを利用できない状況(そう思われる場

合も含む)を、そのままにしておくことはできません。

また、そうした経緯については、分かり易く利用者本人、家族等にも説明する必要がありますが、利用者への聴き取りのタイミングとも合わせ、慎重に考える必要があります。

また、虐待をしていると思われる職員、その上司や同僚、そして利用者に対する聴き取りを行い、法人・事業所としての事実確認をしますが、特に利用者への聴き取りについては、誘導になったり、恐怖感を与えたりすることのないよう、配慮が必要です(同性による聴き取りの配慮も含む)。

そして、いったん、事業所として把握した事実確認については市に報告しますが、虐待かどうかの判断はあくまで市が行うものです。

なお、行政が虐待と判断する際のポイントの一つとして、虐待をした側、された側どちらにおいても、本人の自覚は問われないということがあることも覚えておきたいと思います。

「虐待をしたつもりはない」「虐待をされたとは感じていない」としても、そのことと虐待としての判断は別の次元のものであることを認識しておきましょう。

そして、発生後の対応については理事会や障害者虐待防止委員会に報告し、その適正性についても検証することが不可欠です。

*報告や相談の窓口・連絡先と対応の流れについては、巻末のポスター「虐待に関する相談と対応の流れ」を各場に掲示して周知します。

6. 利用者等に対する当該指針の閲覧に関する基本方針

この指針については、各事業所において誰でも閲覧できるように配置するほか、ホームページにも掲載し、公表します。

また、合理的配慮の一環として、「分かり易い版」を作成し、利用者への説明の際に、必要に応じて活用します(本人の希望によっては、「分かり易い」版ではなく、この指針を使います)。

7. その他、障害者虐待防止の適正化の推進のために必要な基本方針

障害者虐待防止法では、私たち障害福祉に関わる者が、虐待を発見しやすい立場にあることも、次のように指摘しています。

ですから、私たちは、単に自分たちの法人・事業所で虐待をなくすだけでなく、社会全体の中からなくしていけるよう、他の障害福祉サービス事業所や、家庭、働く職場等における虐待に気づくことも、行っていく必要があります。

(障害者虐待の早期発見等)

第六条

2 障害者福祉施設、学校、医療機関、保健所その他障害者の福祉に業務上関係のある団体並びに障害者福祉施設従事者等、学校の教職員、医師、歯科医師、保健師、弁護士その他障害者の福祉に職務上関係のある者及び使用者は、障害者虐待を発見しやすい立場にあることを自覚し、障害者虐待の早期発見に努めなければならない。

なお、他の障害福祉サービス事業所や、家庭、働く職場等での虐待に気づいた場合も、やはり通報先は市役所になります。

ただし、職場での虐待の場合は、大阪府にも通報できます(他府県の場合はHP参照)。

大阪府ホームページから

<https://www.pref.osaka.lg.jp/chiikiseikatsu/shogai-chiki/gyakutaibousihou1.html>

【大阪府障がい者権利擁護センター】（障がい者の雇用先での虐待）

（電話番号）06-6944-6615 （開庁日：平日9時から18時）

（ファックス）06-6944-6615 （内容確認は開庁日）

最後に、障害者虐待防止を進めていくためには、障害者差別解消法における合理的配慮や、意思決定支援の視点も欠かせません。

利用者に対する説明がうまく伝わらず、イライラして暴言を吐いてしまったような事例をよく聞きます。

そもそも暴言を吐くこと自体が問題ですが、より伝わり易い方法、例えば絵で示す等の合理的配慮をすることで、本人にとってだけでなく、職員も虐待をしてしまうリスクが減らせます。

なお、この事例の場合、怒りをコントロールするアンガーマネジメントを身に着けることも有益です。

意思決定支援については、特に本人からの聴き取りの際にも、欠かせませんので、この事についての研修も実施していきたいと思えます。

8. 事業所毎の留意事項(ヘルパー派遣)

以下に、事業所(ヘルパー派遣)としての留意事項を追加します。

- (1) ヘルパー派遣の特性として、一対一の支援が基本となる「密室性」という危険性を持っていることから、研修やOJTを通じて職員一人一人が持つ人権意識を高めていく。
- (2) ヘルパー派遣の支援として、地域であたりまえに生活するための支援を行っていることから、支援内容が多岐に渡り、ヘルパー個人の価値観に起因する支援に陥りがちなことがある。また、当事者主体の支援を行うには、「社会のルール」とのジレンマが生じやすいことがある。虐待に繋がる不適切な支援に陥らないよう、専門職としての自己研鑽に努めていく。
- (3) 上記の特性より、職員が孤立し、独りよがりな支援に陥る可能性がある。意識的に職員間のコミュニケーションを持ち、支援についての疑問・問題を共有し、検討を続けていく。

附則

本指針は令和4年(2022年)6月2日から施行し、令和4年(2022年)4月1日から適用します。
本指針の改正は、理事長が行い、理事会に報告します。