

虐待の防止について①

スライド 1

続きまして、虐待の防止について、説明します。

スライド 2

これから、障がい者虐待の定義と、虐待の事例についてお話しします。

スライド 3

障害福祉サービス事業所等の従業者が、自身が虐待をしている自覚がなくても、被害者や第三者が不適切な関わりがあったと感じた場合は、虐待にあたる可能性があります。

虐待は障がい者の尊厳を害する行為であり、児童の場合は、その後の成長・発達に悪影響を及ぼす可能性があります。

また、児童や障がい者は虐待を受けても自らSOSを発することができない場合もあるため、社会として障がい者の権利利益を守るために、障害者虐待防止法及び児童福祉法で禁止されています。

スライド 4

障がい者に対する虐待を防止するため、事業所では虐待の予防及び早期発見の取り組みが重要です。

予防のための措置として、研修の実施や苦情体制の整備、委員会の設置があげられます。

日々の支援の中で、不適切な関わりにつながりかねない状況がないかを確認し、虐待が起こらないための体制を整えてください。

また、万が一虐待が発生したとしても、早期発見をすることで、軽微な虐待行為が大きな事故等に発展することを防ぐことができ、また再発防止策を講じて、支援の質の向上につなげることができます。

虐待のおそれ、可能性のある事案を把握した場合には、速やかに札幌市へ通報をしてください。

スライド 5

障がい者虐待の種類の定義を改めてご説明します。

・身体的虐待は、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、正当な理由なく身体を拘束することです。

・心理的虐待は、障がい者に著しい心理的外傷を与える言動です。

著しい暴言や、無視をする、必要以上に怒鳴る、といった例が挙げられます。

・性的虐待は、わいせつな行為を行ったり、強要させることです。

スライド 6

・ネグレクトと言われる放棄・放任は、障がい者の養護を著しく怠ることです。

身近の世話や介護をせず、必要な福祉サービスや医療や教育を受けさせないこともネグレクトにあたります。

また、事業所が他の職員の虐待行為を把握しつつも、対応をせず、放置した場合もネグレクトにあたります。

・最後に経済的虐待は、障がい者の財産を不当に処分すること、不当に財産上の利益を得ることです。

就労継続支援事業所での賃金や工賃の未払い等も、経済的虐待にあたります。

スライド7

事業所による虐待防止、身体拘束適正化の措置について、それぞれ委員会の開催と研修の実施が必要です。

運営指導でよく指導事項に挙がるのが、これらを実施していない、虐待防止や身体拘束等の適正化の取り組みと認められない、記録がないため実施状況を確認できないことです。

委員会の実施、研修の実施ともに、必ず記録を整備してください。

虐待防止と身体拘束適正化は、研修を一体的に実施することも可能です。

その場合には研修内容に、虐待防止の項目と身体拘束適正化の項目の両方が含まれている必要があることに注意してください。

スライド8

こうした障がい者への虐待防止をより確実なものにするために、虐待防止措置未実施減算と身体拘束廃止未実施減算が設けられています。

先ほどのスライドで説明した各委員会を定期的で開催し、結果を従業者に周知徹底すること

従業者に対し、各研修を定期的を実施すること

虐待の防止の場合はこれらを実施するための担当者を置くこと

身体拘束等の禁止の場合は身体拘束等の適正化のための指針を整備することが求められています。

この条件を満たしていない場合、所定単位数の1%が減算となります。

また、虐待が発生し、著しい人格尊重義務違反に該当すると市が判断した場合は、行政処分の対象となりえます。

次は、虐待の事例について説明します。

虐待の防止について②

スライド 1

1つめの事例は、居住系サービスで起こった身体的虐待の事例です。

被虐待者は知的障害のある利用者です。

「職員が利用者の頭をたたいた」という事故報告が、事業所の職員から寄せられました。

通報を受けた本市職員が事業所へ状況確認を行い、事業所職員への聞き取り、関係資料の確認を行いました。

調査の結果、興奮している利用者を危険な場所に近づかないようにするため、職員が利用者の頭をたたいたという事実を確認しました。

たとえ危険を回避するためであっても、利用者に暴力行為を働くのは不適切であり、この行為は身体的虐待として認定されました。

スライド 2

虐待が発生した要因として、

- ・支援の場が、利用者が興奮しやすい環境や、近くに怪我をしまいそうな物が置いてある環境であったことから、危険予測が不十分であったこと
- ・当該職員は入職してから日が浅く、利用者の特性理解が不足していたことが考えられます。

札幌市からの指導として、人格尊重義務に違反したものとして指導を行ったほか、具体的な再発防止策を検討し、虐待防止等に関する措置を実施するよう指導しました。

この事案を受け法人は、再発防止に向けて以下の内容を改善しました。

- ・まず、安全に支援ができるよう、危険な物の置き場を変えるなど、支援の場の環境調整を行いました。
- ・次に、全従業員に対して、虐待防止に関する研修を改めて実施し、特に虐待を行った職員に対しては個別に研修を行い、管理職による技術指導を行いました。
- ・また、組織体制の強化として、外部専門職とのコンサルタント契約を結び、第三者の目線を入れることで虐待防止が発生しないような体制となるよう改善を図りました。

スライド 3

2つめの事例は、短期入所事業所で起こった心理的虐待の事例です。

被虐待者は知的障害のある利用者です。

「職員が利用者刃物を向けた」という通報が、関係機関の職員から寄せられました。

通報を受けた本市職員が事業所へ状況確認を行ったところ、事業所は本件について前日に認知したばかりで、事実確認の作業中であったとのことでした。

そこで、本件は重大事故にあたるため、直ちに事故報告書を作成し、本市に提出するよう指示しました。

また、事業所や関係機関への聞き取り、防犯カメラの映像の提供指示を行いました。

調査の結果、職員が調理をしている時に手にたまたま持っていた包丁を利用者に向

けて、利用者の行動を注意したという事実を確認しました。
この行為は利用者に著しい恐怖心を与える行動であり、心理的虐待にあたると判断されました。
それと同時に、物理的な外傷の有無にかかわらず、刃物を向けるという行為は身体に危害を加える可能性があるため、この事例は身体的虐待としても認定されました。

スライド 4

虐待が発生した要因として、

- ・職員は入職してから日が浅く、虐待防止研修を受講していなかったこと
- ・職員は過去に福祉職場での勤務経験がなく、支援技術が不足していたこと
- ・職員の心身の健康状態に余裕がなく、いろいろないたり、時間に追われ焦りを感じる状態で支援を行っていたことが考えられます。

札幌市からの指導として、人格尊重義務に違反したものとして指導を行ったほか、具体的な再発防止策を検討し、虐待防止等に関する措置を実施するよう指導しました。

また、事故発生直後、事業所から札幌市への第一報の報告及び事故等発生状況報告書の提出がなされていなかったことから、事故や虐待行為が発生した場合は、事故報告取扱要領に定める事項により、すみやかに札幌市へ報告を行うよう指導しました。

この事案を受け法人は、再発防止に向けて

- ・利用者の障がい特性理解をより深めるために研修を実施し、権利擁護の意識の向上に努めました。
- ・また、管理者が定期的に職員と面談を行い、業務上の技術的な助言を行いました。

同時に、面談にて職員それぞれの健康状態やストレスとなりやすい要因を把握し、職員への負担が過多とならないよう、勤務体制の調整を行いました。

スライド 5

3つめの事例は、日中活動系サービスで起こった性的虐待の事例です。

被虐待者は精神障害のある利用者です。

「日中活動系サービスの職員が利用者との性的関係を持った」という通報が、利用者の生活するグループホームの職員から寄せられました。

これは被虐待者が被害を申し出たのではなく、グループホームの職員が被虐待者に対して日常生活の相談支援を行っているなかで、利用者が日中活動系サービスの職員との性的関係を持ったということを知ったため、本市に通報したものでした。

通報を受けた本市職員は、事業所へ事故報告書を提出させるとともに、事業所職員への聞き取りを行いました。

調査の結果、職員が利用者との恋愛関係にあり、合意の上で性的関係を持ったという事実を確認しました。

障がい当事者は障がい特性により、適切な距離感が分からない、危険性や良い悪いの判断が適切に行えない、などの可能性があります。

たとえ判断能力が十分にある利用者だとしても、支援者という優位的な立場に基づ

いて関係を持ったという事実は変わりません。
そのため、支援者と障がい当事者の関係性では、「互いに同意があった」という理由付けは成立しません。
よって、この事例では支援者という優越的な立場を利用して性的な行為に及んだことから、性的虐待と認定されました。

スライド6

虐待の原因として、

- ・当該職員の援助関係における倫理観の欠如
 - ・一対一の支援場面が多く、他職員との連携ができずに偏った支援になっていたこと
- が考えられます。

札幌市からの指導として、人格尊重義務に違反したものとして指導を行ったほか、具体的な再発防止策を検討し、虐待防止等に関する措置を実施するよう指導しました。

また、管理者の指揮命令のもとで、職員の管理、支援体制の見直し等を行うよう提案しました。

この事案を受け、法人は、

- ・1対1での個別支援場面では同性介助を徹底するよう支援体制を見直しました。
- ・また、全従業員を対象に虐待防止及び権利擁護の研修を改めて実施したり、虐待防止に関する指針や対応マニュアルを見直すことで、再発防止に努めました。