

障害者虐待防止マニュアル

障害者就労継続支援A型事業所プラスエス

1. 「障害者虐待」の定義

(1) 障害者の定義

障害者虐待防止法では、障害者とは障害者基本法第2条第1号に規定する障害者と定義されています。同号では、障害者とは「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他心身の機能の障害がある者であって、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの」としており、障害者手帳を取得していない場合も含まれる点に留意が必要です。また、ここでいう障害者には18歳未満の者も含まれています。

(2) 「障害者虐待」に該当する場合

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、同居人等の事です。「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事です。「障害者福祉施設従事者等」とは、障害者総合支援法等に規定する「障害者福祉施設」又は「障害福祉サービス事業等」（以下、合わせて「障害者福祉施設等」と言います。）に係る業務に従事する者の事です。

具体的には、次の施設・事業が該当します。

○障害者福祉施設

就労継続支援A型事業所プラスエス

○障害福祉サービス事業等

居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護、療養介護、生活介護、短期入所、重度障害者等包括支援、自立訓練、就労移行支援、就労継続支援及び共同生活援助、一般相談支援事業及び特定相談支援事業、移動支援事業、地域活動支援センターを運営する事業、福祉ホームを運営する事業、障害児通所支援事業、障害児相談支援事業など

2. 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待行為と具体例

| 虐待行為 | 具体例 |
|---|--|
| 1. 身体的虐待 障害者の身体に外傷が生じたり、生じる恐れのある暴行を加えること、または正当な理由なく障害者の身体を拘束すること。 | たたく、つねる、殴る、熱湯を飲ませる、異物を食べさせる、監禁する、危険・有害な場所での作業を強いるなど。 |
| 2. 性的虐待 障害者に対してわいせつな行為をすること、ま | 裸の写真やビデオを撮る、理由もなく不必要に身体に触る、わ |

| | |
|--|--|
| たは障害者にわいせつな行為をさせること。 | いせつな図画を配布する、性的暴力を振るう、性的行為を強要するなど。 |
| 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、不当な差別的言動その他、障害者に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと。 | 脅迫する、怒鳴る、悪口を言う、拒絶的な反応を示す、他の労働者と差別的な扱いをする、意図的に恥をかかせるなど。 |
| 4. 放置等による虐待 障害者を衰弱させるような著しい減食または長時間の放置のほか、他の労働者による1～3の虐待行為の放置など、これに準じる行為を行うこと。 | 住み込みで食事を提供することになっているにもかかわらず食事を与えない、仕事を与えない、意図的に無視する、放置することで健康・安全への配慮を怠るなど。 |
| 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。 | 障害者に対して賃金を支払わない、賃金が最低賃金に満たない、強制的に通帳を管理する、本人の了承を得ずに現金を引き出すなど。 |

※ 虐待者、被虐待者本人の「自覚」は問いません。虐待が発生している場合、虐待をしている人（虐待者）、虐待を受けている人（被虐待者）に自覚があるとは限りません。虐待者が、「指導・しつけ・教育」の名の下に不適切な行為を続けていることや、被虐待者が、自身の障害の特性から自分のされていることが虐待だと認識していないこともあります。また、長期間にわたって虐待を受けた場合などでは、被虐待者が無力感から諦めてしまっていることもあります。

3. 障害者虐待防止法での事業主の責務

(1) 障害者虐待防止のための措置

障害者を雇用する事業主は、障害者虐待を防止するため、①②のような措置を講じる必要があります。

(1) 労働者に対する研修の実施

障害者虐待を防止するためには、障害者の人権についての理解を深め、障害の特性に配慮した接し方や仕事の教え方などを学ぶことが大切です。障害者虐待の防止に向けて、労働者に対する研修を実施する、労務管理担当者を各種研修会へ参加させるなどの取り組みを行いましょう。加えて、職場内で率直に意見交換できるような環境を作ることも重要です。

(2) 障害者や家族からの苦情処理体制の整備

雇用する障害者やその家族からの相談、苦情などに対応するための相談窓口を開設し、

その周知を図ることが重要です。

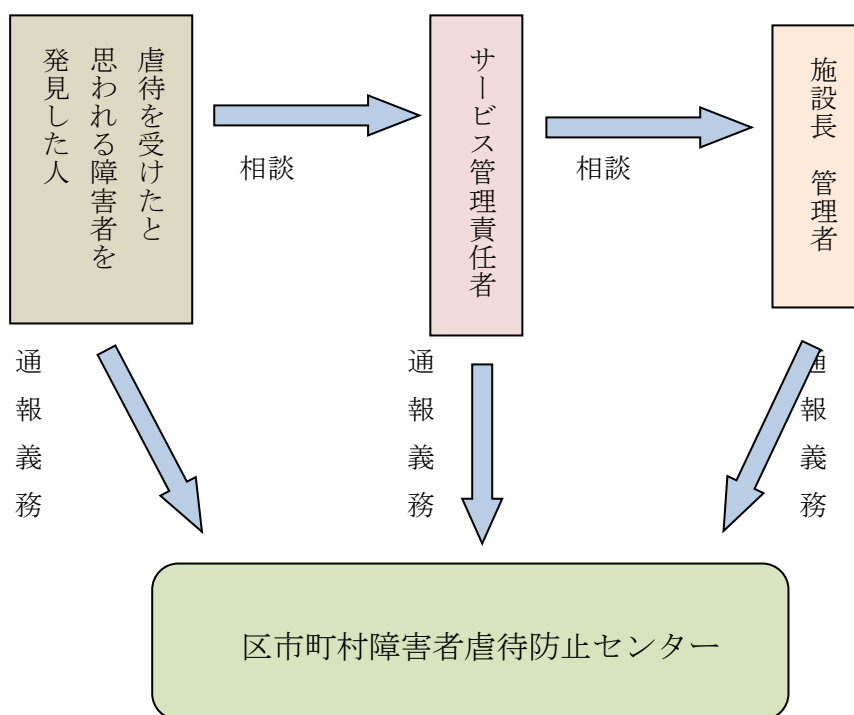
(2) 不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が通報や届出をしたことを理由に、その労働者に対して、解雇その他不利益な取り扱いをしてはなりません。

4. 障害者福祉施設等の虐待防止と対応

(1) 障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した場合の通報義務

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、速やかに区市町村に通報する義務があります（第16条）。「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、障害福祉施設従事者等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、事実が確認出来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、障害者福祉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、障害者福祉施設等の管理者やサービス管理責任者等が、障害者福祉施設等の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区市町村に通報する義務が生じます。すなわち、障害者虐待防止法が施行された現在、障害者福祉施設等で障害者虐待があったと思われる場合は、誰もが区市町村に通報する義務を有することになります。こうした規定は、障害者虐待の事案を障害者福祉施設等の中に抱え込んでしまうことなく、区市町村、都道府県の事実確認調査を通じて障害者虐待の早期発見・早期対応を図るために設けられたものです。



(2) 立ち入り調査等の虚偽答弁に対する罰則

障害者総合支援法では、区市町村・都道府県が同法に基づく職務権限で立ち入り調査を行った場合に、虚偽の報告若しくは虚偽の物件の提出、虚偽の答弁等を行った者を30万円以下の罰金に処することができる」と規定しています（障害者総合支援法第110条、第111条）。障害者福祉施設従事者等における障害者虐待が起こってしまった場合の対応の基本となるのは、「隠さない」「嘘をつかない」という誠実な対応を管理者等が日頃から行うことであると言えます。

(3) 虐待防止の責務と障害者や家族の立場の理解

知的障害者等で言葉によるコミュニケーションを行うことが難しい人は、多くの場合職員から行われた行為を説明することができないため、仮に虐待を受けた場合でも、そのことを第三者に説明したり、訴えたりすることができません。また、入所施設で生活した経験のある障害者の中には、「いつも職員の顔色を見て生活していた。例えば、食事や排せつに介助が必要な場合、それを頼んだ時に職員が気持ちよくやってくれるのか、不機嫌にしかやってもらえないのか、いつも職員の感情を推し量りながら頼んでいた。」という人もいます。

さらに、サービスを利用している障害者の家族も、「お世話になっている」という意識から、障害者福祉施設等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ませんか。それぐらいなら我慢しよう。」と、障害者福祉施設等の職員に対して、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。

上記のような障害者やその家族の心理状況を踏まえ、障害者福祉施設等の管理者や職員は、自身が行うサービスによって、利用者である障害者や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。

5. 虐待を防止するための体制について

(1) 運営規程への定めと職員への周知

障害者福祉施設等は、障害者総合支援法に基づいた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。同基準においては、指定障害福祉サービス及び指定障害者支援施設等の一般原則として、利用者の人権の擁護、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、その従事者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、理事長、管理者の責任の明確化と支援方針の明示は、職員の取り組み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毎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、利用者の家族、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への記載を通じて周知することが必要です。

(2) 虐待防止委員会を設置する等の体制整備

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）は、通常管理者が担うこととなります。また、虐待防止委員会を組織的に機能させるために、各サービス事業所のサービス管理責任者やサービス提供責任者、ユニットリーダー等、各事業所や現場で虐待防止のリーダーになる職員を虐待防止マネージャーとして配置します。

(3) 虐待防止委員会の役割

委員会には、「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つの役割があります。「虐待防止のための計画づくり」・虐待防止の研修や、マニュアルやチェックリストの作成と実施、掲示物等のツールの作成と掲示等の実施計画づくりです。「虐待防止のチェックとモニタリング」・虐待防止の取り組みの実施プロセスです。チェックリストにより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（サービス管理責任者等）が集計し虐待防止委員会に報告します。また、サービス管理責任者においては、利用者の個別支援計画の作成過程で確認された個々の支援体制の状況（課題）等も踏まえながら、現場で抱えている課題を委員会に伝達します。併せて、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（不適切な対応事例）発生後の検証と再発防止策の検討」・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障害者福祉施設等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。

(4) 倫理綱領・行動指針・掲示物等の周知徹底

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。これらの作成にあたっては、プロセスで全職員が関わり、主体的に虐待防止の取り組みに参加できるような計画を虐待防止委員会で検討し制定することが望ましい。ただし、倫理綱領や行動指針等が、文章や言葉だけとなり形骸化してしまうことに注意を払う必要がある。

6. 人権意識、知識や技術向上のための研修

人権意識の欠如、障害特性への無理解、専門的知識の不足や支援技術の未熟さから、虐待はどの障害者施設等でも起こりうる指摘されています。そこで、これらの向上を図るため、人材育成の研修を計画的に実施していく必要があります。

(1) 管理職を含めた職員全体を対象にした虐待防止や人権意識を高めるための研修
研修の具体的内容

- ・ 基本的な職業倫理
- ・ 倫理綱領、行動指針、掲示物の周知
- ・ 障害者虐待防止法等関係法律や通知、指定基準等の理解
- ・ 障害当事者や家族の思いを聞くための講演会
- ・ 過去の虐待事件の事例を知る

(2) 職員のメンタルヘルスのための研修

職員が職場の中で過度のストレスを抱えていたり、他の職員から孤立していることも、虐待が起きやすくなる要因のひとつと考えられます。職員が一人で悩みや問題を抱え込んで、孤立することを防ぎ、職員同士が支え合う風通しの良い職場づくりを進めることが虐待防止につながります。

(3) 障害者特性を理解し適切に支援ができるような知識と技術を獲得するための研修
虐待の多くが、知的障害、自閉症等の障害特性に対する知識不足や、行動障害等の「問題行動」と呼ばれる行動への対応に対する技術不足の結果起きていることを踏まえて、これらの知識や技術を獲得するための研修を計画することが重要となります。

(4) 事例検討

事例検討は、個別支援計画の内容を充実強化するための研修として有効です。事例検討を行う際は、専門家による助言を得ることが、支援の質の向上につながります。

(5) 利用者や家族等を対象にした研修

障害者虐待防止法第6条第3項では、障害者福祉施設等の団体や障害者福祉施設従事者等の関係者に対して、国又は地方公共団体が講ずる障害者虐待防止のための啓発活動、被虐待者の保護等や自立の支援のための施策に協力するよう努めなければならないとされています。

国や地方公共団体による啓発活動を踏まえて、こうした関係者により障害者福祉施設の利用者や家族等に対する障害者虐待防止法の理解や早期発見のための研修を実施することも有効です。

(6) 研修を実施する上での留意点

① 研修対象者への留意

職員一人ひとりの研修ニーズを把握し、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。また、福祉職に限らず、給食調理、事務等の業務を行う職員も広い意味での支援者と言えるので、関係職員全てに対して研修を実施することが望まれます。

② 職場内研修と職場外研修

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、日々の業務を振り返ることができますので、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 年間研修計画の作成と見直し

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。

7. 虐待を防止するための取組み

(1) 管理者による現場の把握

管理者が現場に直接足を運び支援場面の様子を見たり、雰囲気を感じたりして、不適切な対応が行われていないか日常的に把握しておくことが重要です。

(2) 性的虐待防止の取組み

性的虐待の特徴としては、人目に付きにくい場所を選んで行われることや被害者や家族が人に知られたくないという思いから、その実態は潜在化していると考えられるところにあります。このような性的虐待を防止するためには、支援の現場においては勤務シフトや業務内容の分担を工夫し、利用者と二人きりになることを少なくすることです。また、女性の障害者に対しては可能な限り同性介助ができる体制を整えることが有効です。

(3) 経済的虐待防止の取組み

利用者の財産管理に当たっては、預金通帳と印鑑を別々に保管することや、複数の者により適切な管理が行われていることの確認が常に行える体制で出納事務をおこなうこと、利用者との保管依頼書（契約書）、個人別出納台帳等、必要な書類を備えること、利用者から預かっている財産の抜き打ち検査を行うこと等、適切な管理体制を確立する必要があります。

(4) 風通しの良い職場づくり

虐待が行われる背景として、密室の環境下で行われると共に、組織の閉鎖性等が指摘されています。そこで、職員個人が支援現場における悩みを抱え込まず、施設内外で相談協力しあえる環境作りを構築することが重要です。

(5) 虐待防止のための具体的な環境整備

事故・ヒヤリハット報告書、自己チェック表とPDC Aサイクルの活用
ヒヤリハット事例とは、職員が支援の過程で、事故に至る危険を感じてヒヤリとしたり、ハットした経験を言います。このような事例を見過ごさず、早い段階で事例を把握・分析することが虐待や不適切な支援、事故防止につながります。

【分析と検討のポイント】

ア. 情報収集・・・提出されたヒヤリ・ハット事例報告書、施設長会議等を利用して、他の施設における同様の事故情報等を収集するなど、事故発生の状況要因等を洗い出す。

イ. 原因解明・・・問題点を明確にし、評価・分析する。

ウ. 対策の策定・・・虐待防止委員会等において、防止策を検討する。

エ. 周知徹底・・・決定した防止策等を各部署に伝達し、実行する。

オ. 再評価・・・防止策の効果が現れない場合、再度防止策を検討する。

※ 利用者の個人尊重の観点から、事故等のリスクが高まるならば、どのような処遇が最良の方法か、利用者や家族とも話し合うことが重要です。

※ 虐待防止チェックリストの活用については、職員が自覚しながら職場や支援の実際を振り返る事によって、虐待の未然防止と早期発見・早期対応の観点から重要となります。全国社会福祉協議会がまとめたチェックリストを活用し、改善に努めましょう。

(6) 苦情解決制度の活用

苦情への適切な対応は、利用者の満足感を高めることはもとより、虐待防止の一つです。そのため、障害者福祉施設等においては、苦情受付担当者、苦情解決責任者、第三者委員を設置し、連絡先を障害者福祉施設内に掲示すると共に、会報等に掲載するなどして、積極的に周知を図ることが必要となります。

(7) サービス評価やオンブズマン、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・評価は事業者や職員による内部評価です。そこで第三者の評価を受けることによって評価に対して客観性をもたせサービスの質を図ることも有効です。

(8) ボランティアや実習生の受入れと地域の交流

多くの目で利用者を見守ることが虐待防止に繋がります。そこで、管理者はボランティアや実習生の受け入れ体制を整え、積極的に第三者が出入りできる環境づくりが重要です。

(9) 成年後見制度や日常生活自立支援事業の利用

自らの権利を守ることが困難な障害者については、成年後見制度の活用を通して権利擁護を行っていくことが重要です。平成24年からは、区市町村の地域生活支援事業による成年後見制度利用支援事業が必須事業とされており、必要に応じて成年後見制度の利用に繋げていくことが必要です。

8. (自立支援) 協議会等を通じた地域の連携

障害者虐待防止や早期の対応等を図るためには、区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。

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、身体障害者相談委員、知的障害者相談委員、家族からなる地域の見守りネットワーク

② サービス事業等による虐待発生時の対応（介入）ネットワーク

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を要する場合に援助を求めるためのネットワーク

9. 虐待が疑われる事案があった場合の対応

(1) 虐待が疑われる事案があった場合の対応

障害者福祉施設等で利用者への虐待が疑われる事案があった場合、障害者虐待防止法第16条に規定されている通報義務に基づき、虐待を受けた利用者の支給決定をした区市町村の窓口に通報します。施設内だけで事態を収束してしまうことは、通報義務に反します。同法第16条の通報義務は、障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した者に対して、速やかな区市町村への通報を義務付けていますので、利用者の家族等施設の中で障害者虐待を発見した者や、同じ障害者福祉施設等の職員が、区市町村に直接通報することも想定されています。

(2) 通報者の保護

虐待を発見した職員が、区市町村に通報する場合、障害者虐待防止法で次のように保護されています。

① 障害者虐待防止法第16条第3項

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、障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の通報を妨げるものと解釈してはならない。

② 障害者虐待防止法第16条第4項

障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の通報等を行った従事者等は、通報したことを理由に、解雇その他不利益な取扱いを受けない。

(3) 区市町村・都道府県による事実確認への協力

障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の通報・届出があったときは、区市町村及び都道府県が、事実を確認するために障害者やその家族、障害者福祉施設関係者からの聞き取りや、障害者総合支援法第11条、社会福祉法第70条等の関係法令に基づく調査等を速やかに開始します。協力内容としては、関係者の秘密が守られるための「適切な場所」の提供、勤務表や個別支援計画、介護記録等の提出です。

(4) 虐待を受けた障害者や家族への対応

虐待事案への対応に当たっては、虐待を受けた利用者の安全確保が最優先です。当然のこととして、虐待を行ったとされる職員に対しては、出勤停止等の対応を行い、利用者が安心できる活況づくりに努めなければなりません。また、事実確認の後は、謝罪を含めて誠意ある対応を行い、信頼回復に努めなければなりません。

(5) 原因の分析と再発の防止

虐待が起きると、施設は利用者の家族からの信頼を失うと共に、社会的な信用も低下し、虐待に関わっていなかった職員にも影響を及ぼします。信頼を回復するためには、虐待が起きてしまった原因を明らかにし、行政の改善指導に従い、今後の再発防止に向けた改善計画を具体化した上で、同じ過ちを繰り返さないように取り組むことが、支援の質を向上させるだけでなく、利用者や家族からの信頼・回復につながります。

(6) 虐待した職員や役職者への処分等

事実の確認と原因の分析を通じて虐待に関係した職員や施設の役職者の責任を明らかにしなければなりません。また虐待した者を単に処罰すれば良いということではな

く、再発防止のためには徹底した虐待防止や職業倫理に関する教育や研修等の受講を実施する必要があります。

10. 区市町村・都道府県による障害者福祉施設等への指導等

(1) 区市町村・都道府県による事実確認と権限の行使

障害者福祉施設従事者等による障害者虐待が認められた場合には、区市町村又は都道府県から、改善指導が行われます。改善指導の例としては、虐待防止改善計画の作成や第三者による虐待防止のための委員会の設置、改善計画に沿って事業が行われているかどうかを第三者委員が定期的にチェックする等です。

(2) 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の状況の公表

障害者虐待防止法においては、都道府県知事は、毎年度、障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の状況、障害者福祉施設従事者等による障害者虐待があった場合にとった措置、その他厚生労働省令で定める事項を公表することとされています（第19条）。この公表の趣旨は、施設等に対して制裁を加えることを目的としているものではなく、各都道府県における障害者虐待防止に向けた取組に反映することを目的とするものです。

11. 虐待を受けた障害者の保護に対する協力について

(1) 居室の確保に関する協力

養護者による障害者虐待や、住み込みで働いていた会社で使用者による障害者虐待を受けた場合等で、放置しておくことで障害者の生命や身体に重大な危険を招く恐れがあると予測されると判断された場合、区市町村は、虐待を受けた障害者を保護するため、契約による障害福祉サービスの利用や、やむを得ない事由による措置により、養護者等から分離することがあり、区市町村から施設に対して緊急的な受入れを要請することになります。知的障害者福祉法第21条や身体障害者福祉法第18条の2では、正当な理由がない限り、受入れ要請を拒んではならないとしています。

(2) 保護された障害者への対応

保護された障害者は、虐待によって心身の不調を抱えていたり、初めての環境への不安や緊張を感じています。障害者福祉施設等の職員は、このような状況を理解し、受容的に関わり、不安や緊張を和らげるような対応が求められます。

12. 身体拘束の廃止と支援の質の向上に向けて

(1) 身体拘束の廃止に向けて

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」は身体的虐待に該当する行為です。

身体的拘束の具体的内容

- ① 車椅子やベッド等に縛り付ける。
- ② 手指の機能を制限するために、ミトン型の手袋を付ける。
- ③ 行動を制限するために、介護衣（つなぎ服）を着せる。

- ④ 支援者が自分の体で利用者を押さえつけて行動を制限する。
 - ⑤ 行動を落ち着かせるために、向精神薬を過剰に服用させる。
 - ⑥ 自分の意思で開けることのできない居室に隔離する。
- (2) やむを得ず身体拘束を行うときの留意点身体拘束は、緊急やむを得ない場合を除き行ってはなりません。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。

(3) やむを得ず身体拘束を行う場合の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

身体拘束その他の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。

(4) やむを得ず身体拘束を行うときの手続き

④ 組織による決定と個別支援計画への記載

やむを得ず身体拘束を行うときには、個別支援会議等において組織として慎重に検討決定する必要があります。また、個別支援計画に身体拘束の様態及び時間、緊急やむを得ない理由を記載しておきます。

⑤ 本人・家族への十分な説明

利用者本人や家族に十分な説明をし、了解を得ることが必要になります。

⑥ 必要な事項の記録

身体拘束を行った場合には、その様態及び時間、その際の利用者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由等必要な事項を記載します。

必要な記録がされていない場合は、運営基準違反に問われる場合があります。

(5) 座位保持装置等に附属するベルトやテーブルの使用

身体拘束に該当する行為とは、本人の身体の機能や行動を制限する目的で行われる各種の行為であると解されるため、座位保持装置等にみられるように障害者の身体的状況に合わせて使用されるベルトやテーブルについては、一律に身体拘束と判断することは適当でなく、目的に応じて適切に判断することが求められます。

13. 行動障害のある利用者への適切な支援

(1) いわゆる「問題行動」について

行動障害のある利用者が示すいわゆる「問題行動」の原因は、利用者自身の障害によるものだけでなく、支援者も含めた環境側の問題にもあるという基本的な視点を持つ必要があります。即ち「問題行動」は「障害特性と環境要因との相互作用の結果である」と言えます。従って、行動障害のある人の「問題行動」に対しては、「問題行動」の背景にある

「障害特性」と「環境要因」の相互作用を明らかにして、「問題行動」の予防を支援することであり、「問題行動」の背景を探るためには、日常の行動観察が重要となります。

(2) 具体的な対応

① アセスメント

利用者の障害特性や個別的ニーズを把握するためにはアセスメントが重要です。以下の点が重要な項目となります。

- ア. 好きなこと苦手なこと
- イ. 得意なこと、強みと弱み
- ウ. コミュニケーションレベル（表現性、受容性）
- エ. 一つひとつの場面や状況をどのように理解しているか？
- オ. 「何が」わからないのか？
- カ. どのような刺激に敏感又は鈍感か
- キ. 健康上の問題、合併する障害

② 環境の構造化

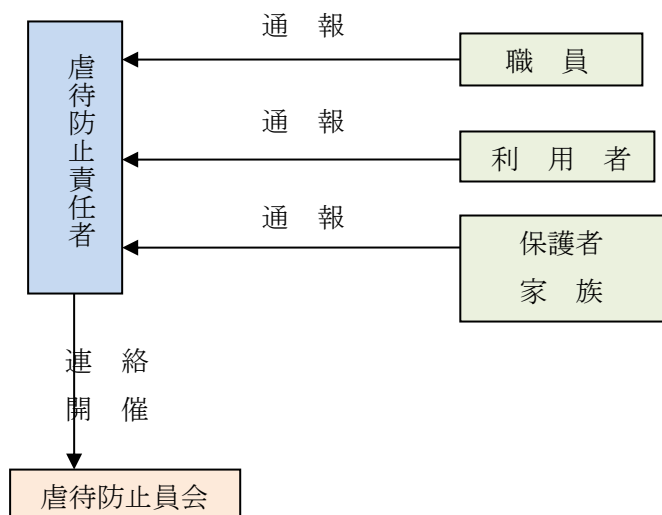
環境をわかりやすくする手法の一つに「構造化」があります。状況のわかりにくい人に対してわかりやすい場面を用意して、意味の分かる状況を作れば適切な行動ができるからです。「構造化」では、「いつ、どこで、なにを、どのくらい、どのように、終わったら次は何」の6つの情報を伝えなければなりません。

ア. 時間の構造化：「いつ」「どこで」「なにを」という情報を、文字や絵、写真等、または実物等、一人ひとりの理解レベルに応じてスケジュール提示します。」

イ. 空間の構造化：「どこで」「なにを」するか伝えます。テープやパーテーション等で境界線を作り、活動場所を視覚的にわかりやすくします。

ウ. 手順の構造化：課題の作業手順等について、「なんを」「どのくらい」「終わったら次は何」ということがわかるように、視覚的に整理します。

14. 虐待防止責任をはじめとした事業所の体制



・・・事案の調査、処分等の決定、区市町村への通報
事案内容が刑法に触れる場合は警察機関へ通報

虐待防止責任者・・・正岡直樹

虐待通報先　　・・・TEL：044-948-6509

FAX：044-330-0569

川崎市虐待防止専用ダイヤル（24時間365日対応）

電話：044-200-0193

川崎市虐待防止専用ファクス（24時間365日対応）

ファクス：044-200-3610

- ・ 聴覚障害の方などは、上記ファクス番号へお寄せください。
- ・ 障害者の生命に危険が生じる状況の際は、まず警察に連絡し、障害者の安全を確保してください。