

在宅療養および障害者における 身体拘束の適正化および虐待防止に係る 対応指針マニュアル

令和5年5月1日

合同会社つくし

訪問看護ステーションつくし

はじめに

障害の有無に関わらない多様な生き方を前提にした、共生社会の実現を目指し、高齢者や障害者への偏見や差別意識を社会から払拭し、一人ひとりの命の重さは少しも変わることはないという当たり前の価値観を共有し、お互いの人格と個性を尊重し合うことが不可欠です。

平成 26 年 1 月に批准した、国連の「障害者の権利に関する条約」、平成 25 年 6 月に改正された「障害者基本法」、平成 25 年 4 月に施行された「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律」、平成 28 年 4 月には、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」が施行されました。権利侵害を許さないためには、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、「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り、主体的に取組みに参加できるような委員会で検討し制定していく。

I 虐待防止の基本的な考え方

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ます。

Ⅱ 虐待防止および身体拘束などの適正化に係る取り組み

ア 虐待の防止のための虐待防止委員会設定

| | | |
|---------------|--------------|---|
| 虐待防止委員会責任者 | 事業所管理者 青木 貴大 | 1 年1回以上の研修(新規採用者は入職時)と従業員の周知 2 虐待発生時の再発防止策や対応策について検討 3 関係先への通報 4 虐待の対象者の養護支援 |
| 身体拘束適正化委員会責任者 | 事業所管理者 青木 貴大 | 1 年1回以上の研修(新規採用者は入職時)開催と従業員周知 2 身体拘束発生時状況分析 3 再発予防策や対応策など適正化策の検証 |
| 虐待防止・身体拘束委員 | 全従業員 | 1 委員会参加 2 研修参加と取り組み |

イ 委員会開催

| |
|---|
| <p>実施時期 6月、12月、その他随時 開催内容について従業員全体に周知する。</p> <p>委員会の4つの役割 「虐待防止および身体拘束等の適正化のための整備」「職場環境の虐待防止のチェックとモニタリング※1」「虐待および身体拘束発生時の状況分析と適正化策の検討、検証」「研修の定期的実施」</p> |
|---|

労働環境・条件メンタルヘルスチェックリスト※1

| | 改善不要 | 改善不要 |
|--|------|------|
| 残業時間が多くならないように配慮されているか、または管理されているか | | |
| 休日出勤はあるか、あっても多くなっていないか | | |
| 休憩する時間と場所が確保されているか | | |
| 年休は法定以上付与され義務日数以上取得している、且つ取得しやすい状況であるか | | |
| 宿直は法定回数以内且つ宿直環境が整っているか | | |
| 勤務後の次の勤務までのインターバルは十分か(遅番の後の早番はないか等) | | |
| 上司・同僚などからフォローを受けられるか、または相談できるか | | |
| 人員配置や仕事量は適切に行われ、特定の人に負荷が偏っていないか | | |
| 各々の力量にあった難易度の仕事が割り振られているか | | |
| 指示命令系統は明確になっているか | | |
| 業務の内容や方針にしっかりと説明があるか | | |

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ジャー(管理責任者等)が集計し虐待防止委員会で管理します。

必要に応じて労働環境(職場環境、人員配置過不足、人員スキル等)、労働条件(宿直や イン

ターバル等)、人間関係(労働環境に起因するもの)、相談体制(職場の仕組みとして)、など職場環境の改善を図る為経営者と 一体で取り組むもの、虐待防止委員会・各部署単位で取り組むもの、職員個人で取り組めるものの3つに分類し、具体的に検討の上、経営計画への反映や、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、虐待防止マネジャーを中心として各部署で具 体的に取り組めます。

ウ 従業者に対する虐待の防止を啓発・普及するための研修の実施(研修方法や研修 計画等)

| | |
|---------------------------|---|
| 研修実施時期 | 6月、12月、その他随時 |
| 研修実施方法 | 事業所内で対面及びオンラインによる受講(内部・外部含む) 行政機関や基幹相談支援等の機関が実施する研修機会を積極的に活用する。 |
| 研修の種類 | 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② 職員のメンタルヘルスのための研修③ 障害特性を理解し適切に支援が出来るような知識と技術を獲得するための研修④ 事例検討⑤ 利用者や家族等を対象にした研修 |
| 参加者はパートなど非正規雇用者含む全従業員が対象。 | |

Ⅲ 虐待および身体拘束事案を発見した場合の基本方針

虐待は権利侵害であり、隠さず通報して利用者を守ります。

虐待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市町村に通報する義務があり組織として速やかな対応と未然防止に努めます。

従事者がとるべき対応(通報の手順)

- ① 利用者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、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、必ず管理者にその旨を伝えます。
- ③ 利用者に対して不適切な関わりがあった際は、本人に謝罪し、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 管理者および発見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。⑦再発防止の取り組みは、関係各所や利用者保護者共同のもと計画的に行っていきます。
- ⑧何よりも身体拘束や虐待など権利侵害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。
- ⑨虐待および身体拘束を発見した職員が、通報義務に基づいて適切に虐待通報を行おうとする、又は行った職員等に対して解雇その他不利益な取扱いを禁止する。

通報連絡先

| | |
|------------------|-----------------------------|
| 福岡県障がい者権利擁護センター | 092-643-3838 |
| 福岡県児童相談所相談専用ダイヤル | 189(無料) 0570-783-189(有料) |
| 福岡県介護保険課 | 092-643-3321 |
| | |

IV 虐待および身体拘束の適正化に係る取組について

(1) 日常的な支援場面等の把握

- ① 管理者が定期的に現場に直接足を運び家族や従業員の支援場面の様子に立ち会ったり、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。
- 2 日頃から、利用者や職員、関係先とのコミュニケーションを深め、日々の計画による評価や支援において困難な状況がないか情報収集し、不適切な対応につながりかねないエピソードが含まれていないか、職員の配置は適切か等に注意を払う。
- 3 勤務シフトや労働環境、メンタルヘルスチェックなどから意識していない従業員の負担を確認し、状況に応じて配慮する。
- 4 利用者の人権を尊重する職員教育の徹底とともに、現実的な防止対策を講じる
- 5 職員が支援の過程等で、事故に至る危険を感じてヒヤリしたり、ハッとした経験の共有や対策検討で早い段階で事例を把握・分析し、適正な支援対策

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。虐待防止委員会では、継続的な「支援の改善」と「組織マネジメント」の観点から、PLAN(計画)→DO(実行)→CHECK(確認)→ACTION(対応処置)を繰り返し(PDCA サイクル)、らせん状に改善していくことが求められます。例えば、チェックリストで浮かび上がった課題を要因分析し、改善計画を作成して一定期間取り組み、チェックリストで検証して、さらに改善のための分析を行うということを繰り返していきます。