

シンビオシス株式会社

あしたも笑顔

児童発達支援

放課後等デイサービス

虐待防止マニュアル

～目次～

第一章 虐待とは	P3～
虐待とは	
児童虐待の定義	
第二章 虐待における施設としての役割	P4～
事業所の役割	
子どもへの対応	
保護者への対応	
第三章 虐待発見のポイント	P5～
虐待の可能性のある注意点	
子どもの様子	
保護者の様子	
第四章 施設職員が留意すべき事項	P6～
基本的な心構え	
施設内で虐待が起こりやすい背景	
職員一人ひとりの意識の重要性	
ヒヤリ・ハット事例の活用	
虐待防止推進月間の取り組み	
第五章 関係機関との連携	P8～
虐待通報の組織図	
第六章 虐待防止委員会	P9～
虐待防止責任者の設置	
虐待防止委員会の設置	
虐待防止委員会設置要項	P10～
身体的拘束適正化のための指針・委員会の設置	P11～

第一章 ～虐待とは～

【虐待とは】

子どもを守るべき保護者（親や親に代わる養育者）や児童福祉施設従事者が、子どもの心や身体を傷つけ、健全やかな成長や人格の形成に重大な影響を与える行為をいう。

☆児童虐待の定義☆

- I 身体的虐待 児童の身体に外傷が生じ、または生じるおそれのある暴行を加えること。

- II ネグレクト 子どもに対する適切な養育を親が放棄すること。例えば、食事を与えない、不潔なままにしておく、病気やけがの治療を受けさせない、乳児が泣いていても無視するなどの行為のこと。

- III 心理的虐待 児童に対し、大声や脅しなどで恐怖に陥れる、無視や拒否的な態度をとる、著しくきょうだい間差別をする、自尊心を傷つける言葉を繰り返し使って傷つけること。

- IV 性的虐待 児童にわいせつな行為すること、またはさせること。

第二章 ～虐待における施設としての役割～

【事業所の役割】

児童虐待防止法第5条には、「児童福祉施設職員は児童虐待の早期発見に努めなければならない」と努力義務が課せられている。それを踏まえ、虐待やその兆しを発見しやすい立場にあることを自覚し、「虐待の早期発見」に努めなければならない。また、「虐待の発生予防」や「虐待が発生している家庭への援助」という役割も重要である。

① 虐待の発生予防

- (ア) 職員や保護者同士の交流を通じて育児不安を和らげる。
- (イ) 専門家として、子育ての悩みについて助言・援助を行う。
- (ウ) 風通しの良い職場づくりを行うと共に、職員研修などを通して知識・技術の向上に努める。
- (エ) 児童一人ひとりの立場に立って考え行動する。

② 虐待の早期発見

- (ア) 心身ともに、子どもの様子・変化を見逃さないようにする。
- (イ) 家庭との連携を行う。
- (ウ) ヒヤリ・ハットを活用した事例検討会を定期的に行う。

③ 虐待が発生している家庭への援助

- (ア) 施設責任者を含む職員一同チームで対応する。
- (イ) 信頼関係を保持しながら、関係機関と連携して援助する。

【子どもへの対応】

- ① 子どもの味方であることを伝え、安心感をもたせる。
- ② 気持ちや思いを十分に受け止め、愛されているという実感を持てるように関わる。
- ③ 自己達成感を通じて自信が持てるような機会をつくる。
- ④ 子どもの安全を最優先に考え、関わりや見守りの中でかすかな変化に気が付き、速やかに関係機関に連絡する。

【保護者への対応】

- ① 子育ての不安や悩みには、共に考え気づきを援助する。
- ② 関係機関との連携を行いながら、一緒に考えていく。

第三章 ～虐待発見のポイント～

【虐待の可能性のある注意点】

次のような様子が複数見られたら、虐待の可能性を疑ってみる必要がある。子どもや親の様子・変化を注意深く見守ること。その際には具体的な情報を時系列に記録する。

☆子どもの様子☆

身体面	<ul style="list-style-type: none">・不自然な傷(あざ・やけど)がよく見られる・治療していない傷がある・身長や体重の発達が著しくよくない・身体が非常に汚れている
表情	<ul style="list-style-type: none">・人の顔色をうかがい、オドオドしたりビクビクした様子が見られる・怯えた泣きかたをする・保護者と離れると安心した表情になる
行動	<ul style="list-style-type: none">・おやつや昼食をむさぼるように食べたり、人に隠して食べる・警戒心が強い・小動物をいじめる・年齢不相応な性的な言動がみられる
他者との関わり	<ul style="list-style-type: none">・保護者が迎えに来てても喜ばず、帰りたがらないことが多い・保護者の前では従順になる・職員を試したり、独占したがる、異常に甘える・職員や子どもに対して乱暴、威圧的、攻撃的である・職員や子どもとの身体接触を異常に怖がる
生活の様子	<ul style="list-style-type: none">・衣服がいつも不潔である・理由なく長期間欠席している

☆保護者の様子☆

子どもとの関わり	<ul style="list-style-type: none">・態度や言葉が拒否的である・叩いたり、怒鳴ったり、必要以上に厳しいしつけをしている・子どもに対して冷淡・または無関心である・子どもに能力以上のことを要求する・食事を与えない・子どものケガなどに対する説明や欠席の説明が不自然である
生活の様子	<ul style="list-style-type: none">・地域に交流がなく孤立している・夫婦間の暴力が認められる・経済的に不安定である・生活のリズムが乱れている
保護者自身のこと	<ul style="list-style-type: none">・表情が硬い・ひどく疲れている・精神状態が不安定である・連絡が取りづらい

第四章 ～施設職員が留意すべき事項～

【基本的な心構え】

- ① 利用者との人間関係ができていないと、独りよがりになり思い込まないこと。
- ② 利用者が職員の言動に対して虐待であるとの意思表示をした場合は、その言動を繰り返さないこと。
- ③ 利用者本人は心理的苦痛を感じていても、重度の重複障がい者など、それを訴えたり拒否したりすることができない場合もあることを認識すること。
- ④ 職員同士が話しやすい雰囲気づくりに努め、虐待とみられる言動について職員同士で注意を促すこと。
- ⑤ 職場内の虐待に係る問題や発言等を個人的な問題として処理しないで、組織として良好な施設環境を確保するための契機とする意識を持つこと。
- ⑥ 被害を受けている利用者について見聞きした場合は、懇切丁寧に相談に応ずること。
- ⑦ 心理的苦痛を感じる言動が職員にある場合には、第三者として、良好な施設環境づくりのため、「虐待防止委員会」に報告するなどの措置を講ずること。

【施設内で虐待が起こりやすい背景】

- ① 施設等構造
 - (ア) 施設が密室の構造となっている場合が多い。
 - (イ) 施設の立地が社会的に隔離された場所にある。
- ② 職員
 - (ア) 指導、しつけの一環という意識もとで、人権意識が欠如している。
 - (イ) 問題行動のある利用者に対する専門的な支援技術が欠如している。
 - (ウ) 職員の個人的性格、ストレスが関係している。
 - (エ) 職員が他の職員の虐待を内緒にし、仲間としてかばう傾向がある。
 - (オ) 職員が上司に通告しても改善されない。
- ③ 利用者
 - (ア) 虐待を受けた利用者が伝えられない場合が多い。
 - (イ) 虐待を受けた利用者が伝えても理解されない場合が多い。
- ④ 保護者
 - (ア) 保護者が「契約を解除されては困る」という負い目を持ち、虐待する側を守る行動を取る。
- ⑤ 行政(指導監督部署)
 - (ア) 行政職員が施設現場の理解に欠ける。
 - (イ) 行政職員が2、3年で異動するため、専門性を持っていない。

【職員一人ひとりの意識の重要性】

- ① 障がいの程度等に関わらず、常に利用者の人格や権利を尊重すること。
- ② 職員は利用者にとって支援者であることを強く自覚し、利用者の立場に立った言動を心がけること。
- ③ 虐待に関する受け止め方には、利用者による個人差などがあることを、絶えず認識すること。

【ヒヤリ・ハット事例の活用】

利用者等に被害を及ぼすことはなかったが、施設職員が支援を行う過程等において、ヒヤリとした、ハットした経験を有する事例（ヒヤリ・ハット事例）の情報を共有化するとともに、効果的な分析を行い、虐待の防止に役立てる。

- ① 情報収集…提出されたヒヤリ・ハット事例報告書や、施設長会議等を活用して、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分析を行う。
- ② 原因説明…問題点を明確にし、評価・分析する。
- ③ 対策の策定…「虐待防止委員会」「リスク管理委員会」等において、防止策を検討する。
- ④ 周知徹底…決定した防止策等を各職員に通知し、直ちに実行します。
- ⑤ 再評価…防止策の効果を検証するなど進捗管理し、再度、防止策を検討します。

【虐待防止推進月間の取組み】

虐待防止に関する職員の意識高揚を図るため、毎年12月を「虐待防止推進月間」と定め、具体的な取組みを実施する。

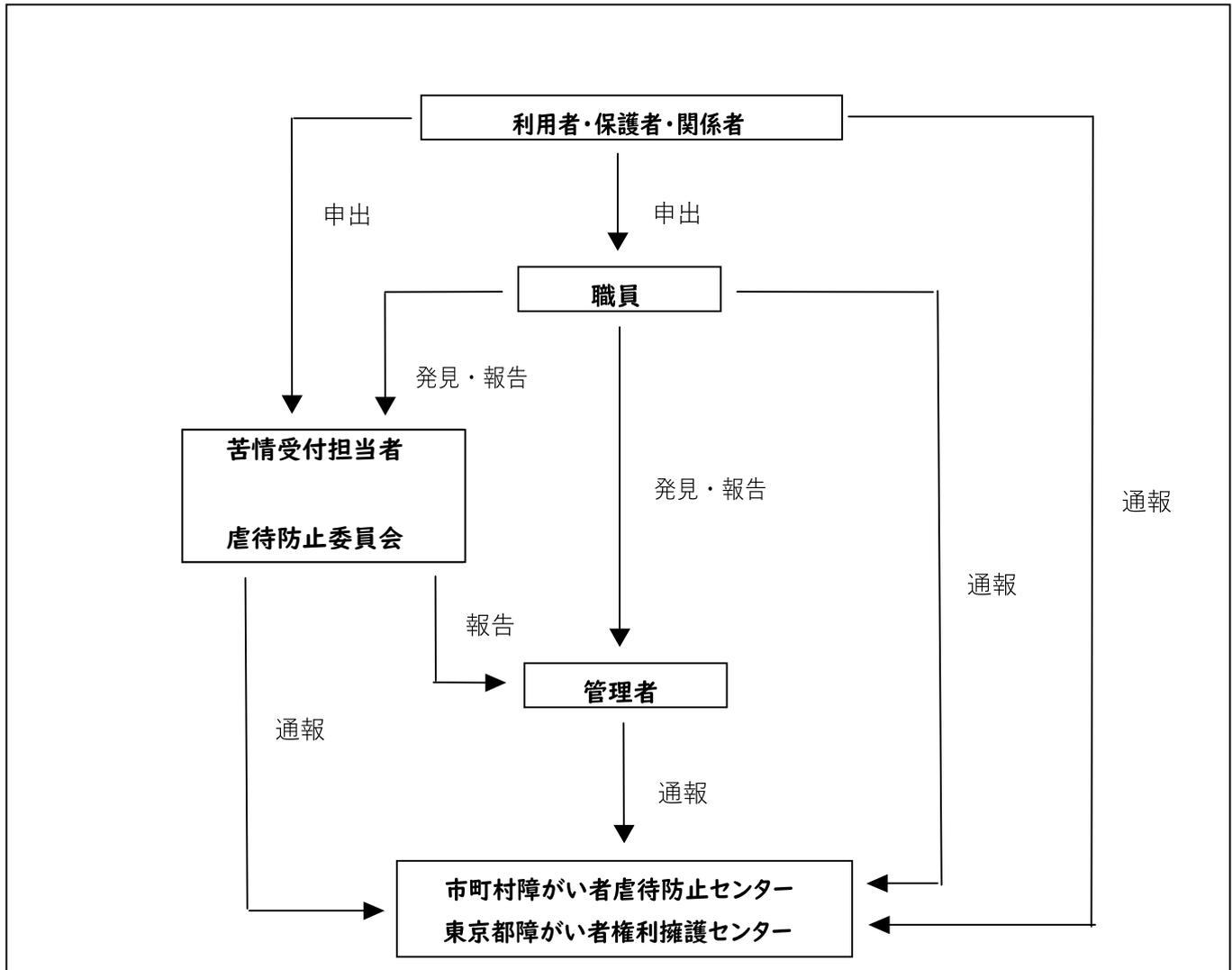
- ① 虐待防止に関する職員研修の実施…社内での研修、また、外部の講師による虐待防止対策に特化した職員研修を実施。
- ② 職員聞き取り…管理者等により全職員を対象とし、虐待に関する聞き取り調査を実施。
- ③ 利用者聞き取り…各職員等により、全ての利用者に対する聞き取り調査を行う。

第五章 ～関係機関との連携～

虐待に気づいた人には、市区町村へ通報の義務がある。施設としての早期の対応や支援が、虐待されている児童だけでなく、虐待している職員や保護者が抱える問題の解決に繋がるため、虐待の疑いがある時点で関係機関へ通報する。

- ① 関係機関に電話連絡し、対応について協議する。(虐待でないと確認できるまでは虐待事案として対応する)
- ② 情報を共有し、支援に関わっている関係機関全体でチームとなって対応していく。

☆虐待通報の組織図☆



第六章 ～虐待防止委員会～

【虐待防止責任者の設置】

利用者の人権擁護、虐待の防止等に対応するため、「虐待防止責任者」の設置、相談窓口の設置、職員に対する研修その他必要な措置を講じます。特に、職員の資質向上を図る上では、職場内研修や外部の研修などに計画的に参加することが効果的であり、積極的な取り組みを実施します。

【虐待防止委員会の設置】

施設利用者の人権を擁護し、虐待防止責任者の職務が円滑に執行できるよう、保護者など外部の目を含めた、施設での虐待防止のための組織を設置することにより、虐待防止の取り組みの実効性を確保します。そのために、理念の実現に向けて、「事業者の責務」を全職員が理解するとともに、「虐待防止委員会」を設置し、定例的に開催し虐待防止に向けた取組を実施します。またヒヤリ・ハット事例の分析や職員のストレスマネジメントなど組織的な対応を行います。

虐待防止委員会設置要項

【設置】

第1条 虐待はあってはならない。私たちは真剣に虐待防止に取り組まなければならない使命を持ち、そして決して虐待が許されない施設である。絶対に虐待や人権侵害を起こすことがないように、虐待防止委員会を設置し、虐待防止・人権養護等に対応することとする。

※根拠となる法律…児童虐待防止法（児童虐待の防止等に関する法律）

【所掌事務】

第2条 委員会の所掌事務は、次に掲げる事項とする。

- ① 虐待防止のための体制を作ること。
- ② 虐待防止の状況を点検・評価し、改善すること。
- ③ 虐待（不適切な対応事例を含む）発生時に早期対応し、検証・総括すること。
- ④ その他、虐待防止・人権擁護に資すること。

【組織】

第3条 虐待対応責任者は児童発達支援管理責任者とし、委員会の委員および委員長を指名する。

- ① 虐待対応責任者は、委員会の協力機関として、虐待防止統括マネージャーと虐待防止マネージャーを指名することができる。
- ② 委員のほかに顧問又は相談役を置くことができる。

【委員長】

第4条 委員長は会務を総理し、会議の議長となる。

【会議】

第5条 委員会の会議は、委員長が招集する。

- ① 委員長は、必要があると認めるときは、委員会の会議に関係者の出席を求め、意見又は説明を聴取することができる。

【庶務】

第6条 委員会の庶務は、担当役員において所掌する

【施行期日】

この要項は、平成25年4月1日から施行する。

身体的拘束等適正化のための指針、委員会の設置

身体拘束は、利用者の活動の自由を制限するものであり、利用者の尊厳ある生活を阻むものである。

当施設では、利用者の尊厳と主体性を尊重し、拘束を安易に正当化することなく、職員一人ひとりが身体的・精神的弊害を理解し、拘束廃止に向けた意識をもち、身体拘束等を行わない療育の実施に努める。

そのために、身体拘束等の適正化のための対策を検討する委員会を設置し、定期的を開催するとともに、その結果について従業者に周知徹底を図ることとする。委員会は年に 1 回、または適宜開催し、委員は、各事業所の管理者、または児童発達支援管理責任者が担う。

【重要事項に定める内容】

サービスの提供にあたっては、サービス対象者又は他のサービス対象者の生命又は身体を保護するため緊急やむを得ない場合を除き、行動制限その他利用者の行動を制限する行為を行わない。

※根拠となる法律…児童虐待防止法（児童虐待の防止等に関する法律）

個々の心身の状況を勘案し、障がい・特性を理解した上で身体拘束を行わない療育の提供をすることが原則である。例外的に以下の 3 つの要素の全てを満たす状態にある場合は、必要最低限の身体拘束を行うことがある。

- ① 切迫性：生命又は身体が危険にさらされる緊急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なものであること

※身体拘束を行う場合には、上記三つの要件を全て満たすことが必要である

【身体的拘束等の適正化のための職員研修に関する基本方針】

処遇に携わる全ての職員に対して、身体的拘束廃止と人権を尊重したかかわりの励行を図り、職員教育を行う。

- ① 定期的な教育・研修(年 1 回)の実施
- ② 新任者に対する身体的拘束廃止のための研修の実施
- ③ その他必要な教育・研修の実施(自治体や関係機関が行う研修に参加する、強度行動障害支援者養成研修を受講する等)

【身体的拘束発生時の報告・対応に関する基本方針】

やむを得ず身体的拘束を行う場合(緊急時の対応、注意事項) 本人又は他の利用者の生命又は身体を保護するための措置として、緊急やむを得ず身体的拘束を行わなければならない場合、以下の手順に従って実施する。

① 委員会の実施

緊急性や切迫性によりやむを得ない状況になった場合、委員会を開催し、1.切迫性 2.非代替性 3.一時性の三要件の全てを満たしているかどうかについて評価、確認する。また、当該利用者の家族等と連絡をとり、身体的拘束実施以外の手立てを講じることができるかどうか協議する。上記三要件を満たし、身体拘束以外の対策が困難な場合は、拘束による利用者の心身の弊害や拘束を実施しない場合のリスクについて検討し、その上で身体拘束を行う判断をした場合は、「拘束の方法」「場所」「時間帯」「期間」等について検討し確認する。また、早期の段階で拘束解除に向けた取り組みの検討会を随時行う。

② 利用者本人や家族等に対する説明

身体拘束の内容・目的・理由・拘束時間又は時間帯・期間・場所・改善に向けた取り組み方法を詳細に説明し、十分な理解が得られるように努める。個別支援計画書に身体拘束を行う可能性を盛り込み、本人または保護者に同意を得る。行動制限の同意書の説明をし、同意を得る。また、身体拘束の同意期限を超え、なお拘束を必要とする場合については、事前に家族等と締結した内容と 方向性、利用者の状態などを確認説明し、同意を得た上で実施する。

③ 記録

記録専用の様式を用いて、その態様及び時間、心身の状況・やむを得なかった理由などを記録し共有するとともに、身体的拘束の早期解除に向けて、拘束の必要性や方法を逐次検討する。また、実施した身体的拘束の事例や分析結果について、処遇職員に周知する。なお、身体的拘束検討・実施等に係る記録は5年間保存する。

④ 拘束の解除

記録と再検討の結果、身体的拘束の三要件に該当しなくなった場合は、直ちに身体拘束を解除し、利用者・家族等に報告する。

【身体的拘束適正化に向けた各職種の責務及び役割】

身体的拘束廃止に向け、各職種の専門性に基づくアプローチから、チームケアを行うことを基本とし、それぞれの果たすべき役割に責任をもって対応する。

【その他の身体的拘束等の適正化推進のための必要な基本方針】

身体的拘束等をしないサービスを提供していくためには、施設サービス提供に関わる職員全体で以下の点に十分に議論して共通認識をもつ必要がある。

① 他の利用者への影響を考慮して、安易に身体的拘束を実施していないか

② サービス提供の中で、本当に緊急やむを得ない場合のみ身体的拘束等を必要と判断しているか(別の対策や手段はないのか)

【施行期日】

この指針は、令和4年4月1日より施行する。