

運動療育クラブゆかり身体拘束防止マニュアル（概要）

（一部参照：厚生労働省 障害者虐待防止・権利擁護指導者養成研修資料）

このマニュアルは運動療育クラブゆかりにおける支援において拘束行為を必要とする支援は基本禁止行為と位置づけ全職員が自覚し、身体拘束の防止を目的とする。

利用児童、他児童の生命の危機・怪我の危険性等の緊急・やむをえない場合は下記「1」の3条件を全て満たした時のみ適切な手順を踏み可能な限り短時間の拘束を行う。

利用児童及び保護者が支援中における行為の一部に拘束と捉えられる行為があると指摘があった場合は、真摯に受け取り適切な説明と今後の対応を早急に会議開催・検討を行い保護者への報告、説明をする体制を整える。

1. 緊急やむをえない場合の対応

3つの条件を全て満たす必要がある

- ① **切迫性**：利用児童または他の児童の生命または身体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**：生命または身体が危険にさらされる可能性が見込まれ身体拘束その他の行動制限を行う以外に代替える支援方法がないこと
- 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

2. 身体拘束を防ぐために

① 環境設定

- ・利用児童のモニタリング・アセスメント・ミーティングを重ね特性を全職員が周知
- ・職員個人が障害特性理解や支援、療育の知識を深めていく
- ・他害、暴言、物損などが考えられる児童に指導訓練室や配置場所などの環境設定
- ・パーテーションなどの拘束以外のクールダウンを行える備品の常備
- ・支援が身体拘束にあたると判断した場合、立場に捉われず職員間で防ぐ体制
- ・風通しのいい職場環境を整える 会社→管理者→職員の配慮、相談体制

② 慎重な手続き

- ・身体拘束は職員個人で行わず、事業所全体として判断できるルールを決めておく
- ・契約時に児童発達支援管理責任者は保護者に緊急やむをえない場合の身体拘束の理由、説明を行い十分な理解を得る

③ 身体拘束に関する記載を義務づける

- ・個別支援計画

④ 必要書類

- ・身体拘束同意書 ・身体拘束（緊急時）報告書

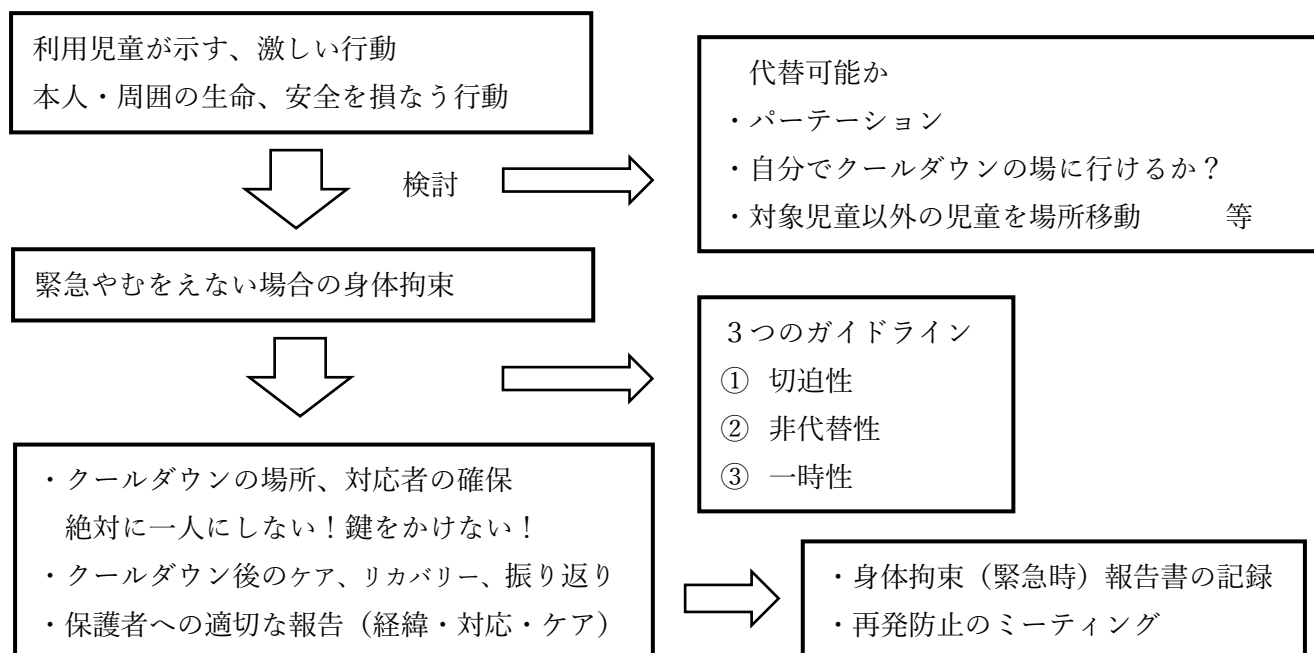
⑤ 研修・委員会設置

- ・虐待防止委員会、身体拘束防止委員会を設置し委員長の任命
- ・内部研修（虐待防止研修年 1 回 身体拘束防止研修年 1 回 一体的に実施する場合がある。）

⑥ 心得

- ・児発管、管理者などの責任者が身体拘束適正化を決意し現場をバックアップする
- ・職員間での身体拘束に対する意識を議論、共有化
- ・身体拘束を必要としない状態の実現を目指す → 問題行動の原因の理解、支援の工夫
- ・やむをえない場合の拘束・移動については職員一人で行わず協力・連携していく
- ・やむをえない場合の拘束・移動についてはロープレを重ね、最低限の拘束を心がけ、状況に応じた適切な行動がとれるように練度を高めておく
- ・代替的な方法を常に考え、身体拘束を行う場合は極めて限定的にする
本当に他の方法がないのか？環境の整備、利用者のつまずきを探り理解する

3. 身体拘束の手順



4. 身体拘束の弊害

身体拘束の弊害は下記の3つのものがある。さらに拘束することで精神状態の悪化が進み、ますます身体拘束をしなければならなくなり。一時的な拘束が常時の拘束となる悪循環が生じる。

- ① 身体的弊害：関節の拘縮、筋力低下、食欲低下、心肺機能低下、転落や窒息事故
- ② 精神的弊害：利用児童の不安、怒り、諦め、悲しみ。支援者の誇りの喪失士気低下

- ③ 社会的弊害：全療育施設に対する社会的な不信や偏見の助長

虐待・身体拘束防止マニュアル

1. 「虐待・身体拘束防止の為に磨き上げるべき質」

① マネジメント・ガバナンスの質

- ・明確な「理念」「使命」「ビジョン」に基づくマネジメント
- ・私たちは何故存在するのか？私たちは何をなすべきなのか？

② 財務の質

③ 人材の質

- ・合理的配慮（合理的調整）と障害特性の理解に基づいた支援
- ・アセスメント力の向上、OJT（職場内研修）を通じた育成
- ・自己理解と想像する力（児童の様子の変化、危険察知など）の向上

④ サービスの質

- ・チームでの支援とコミュニケーション、リスクマネジメント
- ・利用者の権利擁護、個人情報管理の徹底

⑤ 設備・環境の質

- ・利用児童の特性に応じた環境設定の提供
- ・事業所内の定期的な安全チェック

⑥ パートナーシップの質

- ・情報発信の組織的継続
- ・保護者会や面談、フィードバックでの要望を通じた運営や利用者支援についての双方向でのコミュニケーションと信頼関係

2. 「法人・施設での体制整備」

○ 虐待防止委員会及び身体拘束防止委員長の役割

- ・研修計画の策定
- ・職員のストレスマネジメント、苦情解決
会社は管理者を守る、管理者は職員を守る、職員は利用者様を守る
- ・各職員のチェックリストの集計、防止の取り組み検討
- ・事故対応の総括
- ・他事業所、保育園、学校等の連携
- ・倫理綱領の浸透、研修の実施
- ・ヒヤリハット事例や他事業所の虐待事例の報告、分析等
虐待は個人の問題・原因でなく、組織（チーム）としてどこに原因があるのか考える

3. 「虐待・身体拘束による影響」

① 身体的発育への影響

虐待を受けた児童は発育が遅れることが多くみられる。養育者、療育者から虐待を受け、愛情を注がれなかった心理的影響が発育面にも影響を及ぼす。

② 知的発達への影響

頭部の殴打、強く揺さぶられるといった外傷を加えられる事により、脳や神経系に傷害が加えられた結果、知的障害になる事が多くみられる。

そのような物理的な傷害が加えられなかった場合でも、親から虐待を受け続けたことによる心理的な影響や、発達に不可欠な幼少期の好奇心を満たす「遊び」が暴力的、威圧的に抑圧されるため、知的な発達が遅れると言われている。

③ 心理的な影響

心に傷（トラウマ）が生じ心に様々な問題が起こる場合がある。

適切な治療を受けない場合、生涯にわたり心に大きな問題が残る可能性がある。

※マルトリートメント「避けるべき子育て」

療育施設例）感情に任せた暴言、他児と比較、過干渉、職員同士のトラブル、放置
家庭例）感情に任せた暴言、兄妹や他児との比較、過干渉、夫婦喧嘩、長時間放置

※PTSD 心的外傷後ストレス障害

虐待に限らないが、非常に強いショックを受けた場合は、その後も心に傷が生じる事がある。幼少期に虐待を長時間受け続けた場合、それが非常に大きな問題になり、様々な症状として現れる。

※症候群

- ・虐待されたことを繰り返し突然に思い出し、苦痛を感じる侵入性症候群
- ・虐待に関連する事項、人、活動などを回避し、記憶が抜け落ちる（解離性健忘）やまるで別人のようにふるまう（解離性同一性障害）などの回避麻痺性症候群
- ・些細な刺激で非常に激しい怒りを持ち、その怒りを暴力的衝動や破壊的行動で表現し、あるいは自傷行為をとる過覚醒症候群

※虐待を潜在化させる「内的な障壁」

- ・加害者の支配
家族や支援者への依存、限られた人間関係
- ・仕返しの恐れ
無視、嫌がらせ、暴言、暴力、さらなる虐待
- ・虐待の否定と自己責任への転嫁
虐待ではないかもしれない、悪いのは自分だと思い込む

- ・あきらめと無力感
- ・何をしても無駄、誰に言っても仕方ない

そのほかにも

- ・劣等感や無力感を強く持ってしまう
- ・良好な人間関係の構築の困難
- ・強い攻撃性（暴力・暴言による解決方法の学習）
- ・思春期以降の問題行動への発展（乱暴・多動・徘徊・家出・自殺企図・性的問題）

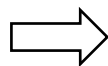
4. 「虐待の共通の構図・意識」

- ① 虐待は密室の中で行われる（圧倒的に多いが勿論密室外でも起こりうる）
- ② 障害者の権利を侵害する小さな出来事から心身に傷を負わせる行為にまで次第にエスカレートする。（あってはならないが些細な段階で必ず組織で解決していく）
- ③ 職員に行動障害などに対する専門的な知識や技術がない場合に起こりやすい

どこでも虐待の芽は生まれる



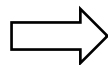
絶対に虐待はない～絶対にしてはいけない～
虐待が起きたら大変・起きるはずがない



虐待を否定する心理の形成



いつ虐待の芽が生まれるかわからない
～感性、謙虚さ、風通しの良い職場



虐待をエスカレートさせない

※虐待はあってはならない事である。が、絶対にしないという想いが時に感覚を麻痺させる可能性がある。妄信的に思い込むことで些細な兆候に自他問わず鈍くなりやすい。してはいけないと思いつつ日々虐待の芽が生まれる可能性を考慮し、もしかしたら自分が？他職員が？と振り返る感性と謙虚さを持ち合わせ職場や療育の環境を整えなくてはならない。

私たち職員は利用者の一番身近にいるため

- ・虐待を犯しやすい立場にいる
- ・虐待を起こしやすい環境が身近にある
- ・虐待を発見しやすい場所にいる

虐待をして

いるとい

- ・虐待者自身が虐待に当たるという認識を持っていない場合でも虐待にあたるケースがある
- ※年齢に適さない呼び方や3条件を満たしていない拘束・隔離等

う「自覚」は問わない

利用児童本人の「自覚は問わない」（言わなくても虐待）

保護者の言葉を免罪符にしない

- ・保護者の意向が利用児童のニーズと異なる場合がある
- ・事業所での虐待においては保護者が虐待行為を否定する事もありうる

「あんな他害のある子を通わせてもらっているだけでありがたい。
何かあったら遠慮なく抑えつけてもらってかまわない」

→保護者の意向でも身体拘束は最大限の環境設定を整えた上で
緊急、やむをえない時の3つの条件を満たした極めて限定的な
手段でなくてはならない

「行き場が無かったのを受け入れてくれた。少々の事は仕方ない」
「わがままに育ててしまったので厳しくしつけてほしい」

→少々や厳しさの定義の曖昧さは職員全体での認識の共有が不可欠
成長の為の厳しさ？名目を借りた虐待行為？

少々の受け取り方から多大な虐待に繋がる可能性
程度の問題でなく許さない、許されない意識

虐待の判断はチームで行う

- ・虐待の判断、事実認定は管理職を含めてチームで対応し
高い感度で厳しい姿勢を打ち出す
- 職員同士でも「あの時の発言はどうか?」「緊急時でも
あの運び方（拘束・隔離）はまずいのではないか?」など
少しの違和感でもミーティングなどで立場に捉われず伝えられる
風通しのいい環境を整える

自分に「中心をつくる」

- ・法律、ガイドラインは最低限の取り組みにすぎない
- ・同調圧力の強い職場や上司が作る暗黙のルールに流されない
- ・支援者としての専門性を守るには、自分の頭で考えていくしかない
- ・支援者としての「規範」「モラル」「誇り」を自分の中に持つ

なぜ虐待が起きるのか？

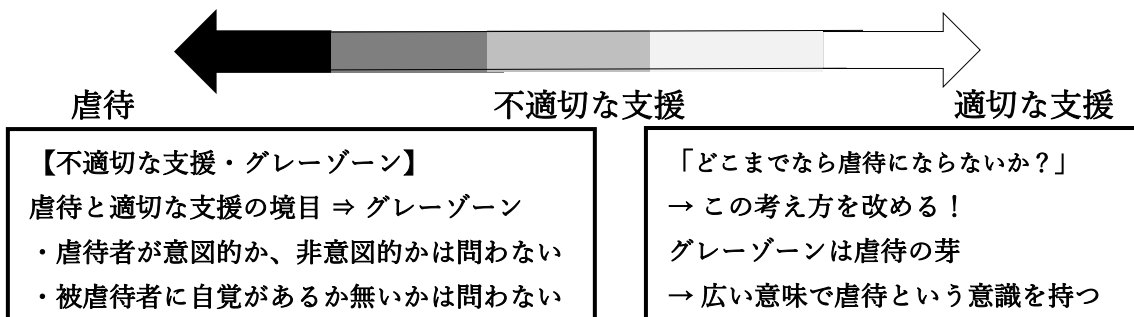
- ・支援の未熟さ
 - 他傷行為や破壊行為、奇声や不潔、性的行為への対応が困難
 - 対応がわからず威圧的な声掛けや怒りに任せた拘束、隔離
- ・障害理解、児童理解の欠如
 - 児童の情報、特性、行動傾向、情緒傾向の把握や環境設定の不足
 - 児童のつまずきを探らず問題行動として捉える
- ・人材不足、業務過多による心身の疲労とモチベーションの低下
 - 会社として適切な人材配置や異動、事業所や現場の要望と相談の
折り合いを受け入れるなどの体制がなされていない
- ・チームワークの欠如、支援方針と方法の不統一
 - 管理職の職場環境の調整不足とミーティングと共有共感の不足
- ・「その支援はおかしい」と言えない環境、見て見ぬふりの体質
- ・解決しないストレスの蓄積や働く環境の未整備
 - 誰にも言えない環境と誰かに委縮して言えない環境

- ・ 小さな不適切行為の積み重ね
 - チームとして早期に誰かが気づき声をあげていかないとそれが当たり前になって深刻な虐待へと発展していく
- ・ 虐待防止の分析や対応への検討不足、事業所の構造的問題
 - 分析やミーティング、ロープレの不足
 - 他害、暴言、自傷、怪我の危険性や他児への過度の迷惑行為、活動の妨げ等の対応と意識を事業所全体で共有、把握できていない
- ・ 保護者の事業所依存の強さ
 - やってあげているというおごり、利用者目線の不足
 - × 「支援してあげている」「成長させている」「教えている」
 - 「児童、家庭と一つになって成長の為に尽力していく」意識の欠如

自身が虐待を起こさないために

| 怒る | 諭す・叱る |
|---|--|
| 高圧的、感情的、自分の感情の暴露 | 理性的、冷静、相手への思い |
| 厳しい言葉の投げつけ | どうすればよかったか一緒に考える |
| ストレス発散、思考力・判断力の鈍磨 | 相手の気持ちの安定、考える場づくり |
| 心に余裕がない ⇒ 愛情が伝わらない | 心に余裕がある ⇒ 愛情が伝わりやすい |
| 怒る側に操作性が存在する。相手に「こうあるはず」というおしつけ、期待した姿が見られないと腹が立ち、相手をコントロールしようとする。 | 相手の成長を意識し、諭す必要がある場合に必要な事を行動に移す。相手のつまづきを探り個性的にとらえる余裕を持ち、相手の気づきや成長を期待する。 |

グレーゾーンを考える -どこからが虐待?-



- ・ 虐待防止の近道は虐待の芽をいかに早く摘むか
 - その為には支援者がグレーゾーンは虐待であるという認識を持つことが大切

5. 「身体拘束・行動制限について」

身体拘束の定義

障害者虐待防止法条文「正当な理由なく障害者の身体を拘束すること」

行動障害が起こった時に本人を落ち着かせる為、または周りの状況や影響を考えて行動制限をしなくてはならない場面がでてくる。しかしそれが本人へのマイナスになり心の傷を負わせ、倫理上の問題になる事がある。

緊急やむをえない場合に限り身体拘束を行う事がでてくるが、その場合でも

- ・必要性を慎重に判断
- ・範囲を最小限にとどめる必要性
- ・判断に当たって適切な手続きを踏む必要性がある

【緊急やむをえない場合の身体拘束実施】

- ①**切迫性**：利用児童本人または他の児童の生命、身体、権利が危険にさらされる可能性が著しく高い事が要件

切迫性を判断する場合には、身体拘束を行うことにより本人の日常生活等に与える悪影響を考慮し、それでもなお身体拘束を行う程度まで児童本人や他児の生命又は身体が危険にさらされる可能性・緊急性が高い事を確認する必要がある。

- 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える方法がない事が要件

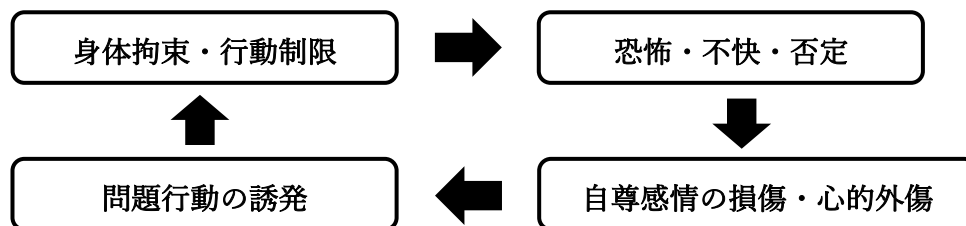
非代替性を判断する場合には、まず身体拘束を行わずに支援できる全ての可能性を検討し事前準備や環境設定で解決できる事は最大限に配慮しておかなければならない。利用者本人等の生命又は身体を保護するという観点から他に代替手法が存在しない事を複数職員で確認しておく必要がある。

また拘束の方法についても事前に適切な声掛けを行い、利用者本人の状態に応じて最も制限の少ない方法を選択する必要がある。

- 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事が要件

一時性を判断する場合には、本人の状態に応じて必要とされる最も短い拘束時間を想定する必要がある

これらの基準は厳格な要件であり、正当な理由とするには全ての要件を満たす必要がある



不適切な身体拘束は問題行動を誘発しエスカレートさせていく

【行動障害・問題行動をどうとらえるか】

- ・行動障害は本人の「わからない」「伝わらない」の積み重ねからくる訴え
- ・問題行動と呼ばれる行為（自傷、他害、破壊、奇声、異食、不潔行為など）
やりたくてやっているわけではない 本人の意思表示と考えられる
- ・禁止、矯正でなく本人の訴えの真意、つまずきを探って共に調整していく姿勢

【緊急・やむをえない場合の身体拘束の注意点】

緊急やむをえない場合に切迫性、非代替性、一時的の3条件を満たしていてもその拘束方法には限りなく配慮した制限の少ない方法を選択する必要がある。個人の知識と技術を上げ、チームとしてミーティングやロープレを重ね、緊急時冷静に正しい対応ができる体制を整えておく必要がある。何度も記載するがまずは事業所全体で利用児童一人一人の正しい理解と療育内容、環境設定に最善を尽くし、**起こさない事**を心がけなくてはならない。下記の拘束方法例はどうしても行わざるえない緊急時における利用児童に配慮したものではあるが決して拘束行為自体を認めるものではない。

[緊急時でも許されない行為]

- × 他害等危険性の高い緊急時とはいえ足や手を引っ張る、縛る、羽交い絞め等。
- × 一人では持てないので上半身を持って利用児童の足はひきずったまま運ぶ。
- × 他害などの危険性が高い行為に激怒し、威圧的な声掛けをしながら拘束。
- × 他児が見ている事を意識できていない。本人だけでなく他児への配慮がない。
- × ふさわしくない行為があってもチームとして誰かが止める体制ができていない
- × 暴れるので必要以上の力をいれて本人の動きを制限し怪我を負わせる
- × 声掛けや提案もなく無言で拘束や一時隔離にあたる

※これらの行為は身体面や心に深い傷跡を残すものである。またこれらの行為は一人でどうにかしようという場合に起こりやすい。万が一起きてしまった場合は必ずチーム一丸で冷静に対応にあたらなくてはならない。

[配慮した行為]

- △ 本人の状態をよく見ておさまってきたようなら自分の足でクールダウンの場所に行けるか提案する。折り合いがつくようなら注意をはらいながら拘束を直ちに解き向かわせる。クールダウン時は本人が落ち着きやすい距離をとりつつも必ず一人にさせない。またクールダウンの部屋に鍵をかける事は虐待行為と捉える。
- △ 興奮状態で言葉での交渉が難しいようでもこちらからの声掛けは必ず必要である。「〇〇さんもつらいよね。少し休もうか。」「落ち着ける場所にいこうね。」などの本人を受け止める声かけをしながら拘束や一時隔離にあたらなくてはならない。

- △ 拘束、一時隔離も体の大きい児童にあたる場合は必ず2名以上で対応。
手や手首、足首など関節の外れやすい部分は絶対に持たない意識を持つ。
事業所でロープレを重ね限りなく制限の少ない方法を必ずできるようにしておく。
- △ 対応が困難な場合は他児全員を別の場所に移動させるなど臨機応変な判断も必要。
- △ チームとしての連携。特におろそかになりがちなのが本人以外の他児。他児にとっても拘束せざるえない状況を見た事による心の傷などが考えられる。
日々の療育やロープレでチームワークと個人の判断力と行動力を高めていく。
適切な対応は個人での「特性理解」「支援技術・対応技術」「感情のコントロール」。
チームとしての「チーム支援」「アセスメント・ミーティング・ロープレ」等が必要。

【拘束後のケア・リカバリーと記録】

拘束時の判断や対応には最大限の配慮が必要であるが拘束後のケアとリカバリーも同様である。拘束にいたる問題行動をした事で（振り返った後）傷つくのは本人である。問題行動は怒るのではなく、クールダウンした後に一緒に振り返り考える時間、そして今後に向けての提案や折り合い等のケアやリカバリーが必須である。
（あってはならないが被害者がいた場合は同等のケアを被害者に行う必要性がある。
下記の事項は未然に防げた場合の本人のケア・リカバリーとする。）

クールダウン・リカバリーの手立て 一例

- ・パニック状態の時は何を言ってもはいらない。時間を置く必要がある。
- ・鍵をかける、一人にして放置、無視は[放置などによる虐待]に該当。
- ・クールダウンで部屋に入る場合は1対1の密室を作らない事と監視カメラがある部屋で行う事を心がける。もう一人の指導員は部屋に入るか、状況を把握できる位置で見守る。（聞き取り自体は1対1が望ましいので、もう一人は視界に入らないように黙って見守る。異性と2人きりという空間を作らない為でもある。）
- ・部屋に入ってから動きを見て、クールダウンに移行できるかの判断力。
- ・「タイマーがなったら声かけるね」などの声掛けを必ずして、本人が一番安心する距離感で見守る。本人の周囲に物が無いなどの配慮が必要。
- ・本人が職員の視線が気になるようならパーテーション越しに見守る。
近くにいてほしいのか一人になりたいのか状況判断。
- ・様子をよく見て話せるタイミングをうかがう。タイマーなどのわかりやすい切り替えの目途を示し、適時「お話できそう？」と聞く。
- ・話ができるようになったらタイミングを見て本題に入る。
いきなり入ると嫌な児童もいるので一度全く関係ない会話などを挟んで段々と

もっていくなど、その児童に応じた対応を心がける。

- ・ 振り返りもその児童の年齢、成長段階に適した言葉がけ、対応を心がける。
- ・ 否定ではなくどうしたら良かったのかを一緒に考え今後に繋げる話し合いにする
- ・ 本人の問題行動にいたった気持ちも理解する事を心がけてケアに努める。
- ・ 聞き取りも[職員が児童にこう言ってほしい答え]を引き出すような聞き方は注意しなくてはならない。[この子の気持ちは自分がよくわかっている]いう考えは捨てて、誘導ではなく対話、冷静に歩み寄っていく必要がある。

(ASD 等はそう思っていなくても聞かれるとそうだったと答えてしまう傾向が非常に高い。一つの答えでなく選択肢を与える等の配慮が必要。また選択肢は前と後どちらかを決まって選んでしまう児童もいるのでホワイトボードなどに書いて選んでもらうなどの視覚的支援も有効。日頃の療育から児童の理解に努め、児童の特徴に応じた聞き取りを心がけ、答えを出すのを急がない。)

- ・ ケアやリカバリーで特に大事なものは日頃からの信頼関係である。
[この人の話なら聞きたい][この人の話は楽しい、面白い(聞く価値がある)]と
思ってもらえる支援者になる。

身体拘束（緊急時）報告書の記録

- ・ 緊急時に拘束を行った場合、事後に記録を必ず残し再発防止に繋げる。
- ・ 経緯や緊急時3条件の振り返り、児童のケアやリカバリー、保護者への報告を記録。
- ・ 全体への周知、ミーティング。再発防止の為に改善策や支援方法、環境設定を記録。
- ・ 身体拘束報告書を全体の共有ファイルに入れ事業所内で周知、意識の向上。

保護者への報告

身体拘束が事業所内で起きてしまった場合の対応の基本は「隠さない」「嘘をつかない」という誠実な対応を管理者が中心となって事業所全体で日ごろから行う事である。

冷静に経緯や判断基準、対応、事後のケアを正直に報告し保護者への謝罪を行う。

また身体拘束に至る児童の問題行動が出てしまった事への保護者のケアも行う。

(児童の気持ちに寄り添った報告を心がける。でないと保護者は児童を責めてしまう。)
再発防止に向けた姿勢をみせ、次回来所時までには報告書をお渡しする事を伝える。

注意点

問題行動が起こる可能性の高い事業所はそれだけ日々環境設定等を考慮する機会が多い。

全体の児童が落ち着いている事業所こそ、よりミーティング・特にロープレの機会を設ける必要性が高い。児童を信じる事とは別に[起きるかもしれない]という意識は必要。

6. 「身体的虐待」

身体的虐待の定義

[障害者の身体に外傷が生じる、又は生じる恐れのある暴行を加える事、または正当な理由なく障害者の身体を拘束する事。]

- ・たたく、つねる、殴る、蹴る、投げる、等の暴力行為
- ・熱湯を飲ませる、異物や食べられないものを食べさせる、食事を与えない
- ・監禁する、部屋に閉じ込める、戸外に締め出す、危険な場所に行かたり留まらせる
- ・縄などで縛る（暴れてしまうからは理由にならない）
- ・正当な理由のない拘束

7. 「性的虐待」

性的虐待の定義

- ・障害者虐待防止法条文

[障害者にわいせつな行為をすること、または障害者をしてわいせつな行為をさせること。]

- ・[本人が同意していない性的な行為やその強要]
(表面上は同意しているように見えても、判断能力のハンディに付け込んでいる場合があり、本心からの同意かどうかを見極める必要がある。)
- ・厚生労働省解説
[子供への性的行為や発言、性的行為を見せる、理由もなく不必要に身体に触る、わいせつな図画を配布・見せる、服が濡れて気持ち悪い等の理由で、下着で療育。下着やプライベートゾーンが見えているのに療育を続ける、性的被写体にするなど]

性的虐待を防ぐために

- ・同性介助の原則の確認
※男女の職員が配置されているか？シフトでどちらかがいない日はないか？
- ・プライベートゾーン（水着着用時に隠れる場所+口）の支援者と児童双方の意識化。
 1. 自分の身体は「大切なもの」だという意識
 2. プライベートゾーンを他人に見せたり触らせたりしない
 3. イヤな気持ちになったら「イヤだ」とはっきり言う同性介助でも接触には配慮が必要。
- ・「空間」と「距離」を尊重する。伝える。
- ・必要性のある「手つなぎ」「接触」か？
- ・支援、介助行為や声掛けの意識化、職場での共有と振り返り

8. 「心理的虐待」

心理的虐待の定義

[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事。]

- ・「そんなことすると～させない」等、言葉による脅迫、怒鳴り。
- ・「何度言ったらわかるの」等、心を傷つけることを繰り返す。
- ・自尊心を傷つける
- ・他の児童とくらべて差別的な扱いをする
- ・拒絶的な反応を見せる、
- ・意図的に恥をかかせる
- ・暴言、悪口、身体的特徴を茶化す、不適切な呼び方
- ・児童の家庭環境や秘密を他児に伝える
- ・児童の前で職員を叱る、職員同士での口論や喧嘩 など

見落としがちな心理的虐待

- ・「ちゃん」「あだ名」呼び問題

近年この問題はより重要視されている。成長段階に適した呼び方

男児「ちゃん」→「くん」→「さん」 女児「ちゃん」→「さん」を

心がけなくてはならない。発達段階に適さない呼び方は心理的虐待という認識を持つ事が必要とされている。

- ・人の名前は小さい頃は「くん」や「ちゃん」をつけて呼ばれ、どこかの時点で、「さん」づけて呼ばれるようになる。

大人（18歳以上）に向けて「名字+さん付け」の意識。逆算してどの段階で

どう呼ぶのか児童の成長段階に合わせて考慮。信頼関係を大事にしつつも

いつまでもそれを理由にしない。児童が大人になった時に困らないようにしていく。

大人の世界はもちろん例外はあるとしても、基本は「名字+さん」。

- ・職員の解釈で信頼関係を得るための「ちゃん」「あだ名」、下の名前と呼んでいたのが名字がわかりにくいからダメだ等という解釈。
- ・「名字+名前+さん」などフルネームから始めて名字呼びに慣れ、本人の抵抗感がなくなってきた頃合いを見計らって「名字+さん」に移行など。

9. 「放棄・放置等による虐待」

放棄・放置など虐待の定義

[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他、他の支援者による身体的・性的・心理的虐待行為の放置など、これに準ずる行為。]

- ・自己決定といって一人で放置
- ・意図的な無視や、拒否的態度
- ・失禁等をしていても衣服を取り替えない。
- ・放置する事で健康、安全への配慮を怠わる（児童の休みたい等のヘルプの無視等）
- ・職員の不注意で怪我をさせる

上記赤字「支援者による虐待行為の放置」は全職員が通報の義務を必ず心がける

- ・[障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した場合は速やかに通報する。]

⇒ 虐待の疑いの段階で通報義務あり。事業所内で虐待の疑いが起こったら必ず通報。

通報は「義務」なので通報しないという選択肢はない

10. 「経済的虐待」

経済的虐待の定義

[障害者の財産を不当に処分する事その他、障害者から不当に財産上の利益を得る事。]

11. 「立ち入り調査等」

立ち入り調査等への協力

障害者福祉施設従事者等における障害者虐待が起き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が中心となって事業所全体で日ごろから行う事である。

立ち入り等調査の虚偽答弁に対する罰則規定

障害者総合支援法では、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、虚偽の答弁などを行った者を30万以下の罰金に処することができる」と規定（障害者総合支援法第110条、111条）

※身体障害者の支援施設の事案では、警察が虐待を行った職員を障害・暴行の容疑で地方検察庁に書類送検し、併せて行政の立ち入り調査に対し虐待をしていないと虚偽答弁をしたとして職員を障害者総合支援法違反容疑でも送検。

12. 「感情のコントロール」

※虐待、身体拘束を防ぐ為には各職員の感情のコントロールも必要である

怒りのコントロール

- ・怒りの性質「強いところから弱いところへ流れる」
- ・怒りは親しい人、身近な人で起こりやすい。
- ・怒りは関係者間、世代間で連鎖しやすい

※喜怒哀楽といわれるように「怒」の感情そのものを否定するわけではない。

命が脅かされそうな時、不公平な事があった場合、パワハラ等を受けた時、だまされた時、人前で恥をかかされる等、「怒り」の感情が大切な時がある。

大事な事は「怒り」を利用者に向けない

○怒りのコントロールが出来なかった為に起こってしまった虐待例

- ・問題行動に腹を立てて、平手で身体を数回叩き骨折。身体的虐待。
- ・指示に従わなかったので「ペット以下」の暴言。心理的虐待。
- ・つばをかけられて思わず平手で頬を叩いてしまった。衝動性のコントロールができなかった。

※利用者は指示に従うべき、信念や価値観が裏切られた時怒りが出てしまう。

⇒ 知らず知らずのうちに支援者として上から目線になっていないか？

各職員が支援者としての在り方をしっかりと意識していく必要がある。

怒りを抑える、鎮めるために

- ・ゆっくりと複式呼吸をして気持ちを落ち着かせる。たかが深呼吸されど深呼吸。
- ・6秒間数える。人間の怒りのピークは6秒で終わると考えられている。
何らかの嫌なことで怒りが湧き上がりそうになったら、その場ですぐに反論するのではなく、意識の中で6秒カウントしてみる。こうした意識をすることで、イライラによる虐待行為や人間関係の悪化などが防ぎやすくなる。
- ・指を動かす（タッピング）、数を数える、水を飲む、その場を離れる 等

指導員のクールダウン、タイムアウトはチームで共有

- ・利用者に対してイライラ、怒りの感情が出てしまったら
⇒ [助けを求める][助けに行く]（重要 ⇒ 研修での練習、訓練の時間の確保）

その場を離れる、離す。対応のバトンタッチ。

- ・スムーズに対応できるように風通しのいい職場環境の整備、同調圧力をなくす。
- ・一人一人の緊急時の対応の仕方。利用児童のクールダウンの方法を事前に話し合っ共有（ミーティング・モニタリング、個別支援計画）。⇒ 訓練、研修。

13. 「虐待を想定した事前の準備と事後の理解」

虐待者への対応

- ・ 事実認定、自己覚地（当たり前と思っている自分のことについて様々な視点から再確認する事） → 虐待者への処分 → 指導、監督
- ・ 虐待に至る背景の把握：虐待の解明
誰が、いつ、何処で、どんな方法で調査し事実認定するか
- ・ 虐待者への処遇：自宅待機、職の制限など
- ・ 事実判明後：人事管理としての対応、職場環境のチェック
本人の身体と精神状況の把握、立ち直りの機会の付与
仕事への適性をみる → 不適正の場合、決断材料の収集
- ・ 就業規則に沿った懲罰
- ・ 問題終息：全体への告知、職員研修の徹底と実施、虐待者への教育等

※最近の虐待例と処分

- ・ 大津市の放課後等デイサービス事業所で、管理者の男性が知的障害のある12歳男児の左頬を叩く虐待を行ったとして、指定の全部効力停止（業務停止）3ヵ月の行政処分を行った。男児の母親から相談を受けた別の事業所が市に連絡して発覚した。
- ・ 指導員向けの虐待防止研修、虐待についての知識や理解を促進
虐待に対し「声を上げる」ことを支援するもの。
マニュアルはその実現の為の手段。

利用児童（被害者）への対応

- ・ 生命と身体の安全確保
虐待状況の確認、当事者の安全確保（緊急避難、安全・安心な場所の確保）。
- ・ 心理面での支援
虐待を受けた事による心のケア。
- ・ 個別支援計画、アセスメントの再確認と策定、安心して療育できる計画の作成。
- ・ 保護者への連絡、通報
速やかで丁寧な報告、隠ぺいやごまかしをしない、信頼関係の構築。

[行動障害の改善]

- ・ 障害特性をよく理解する。
- ・ 環境を整える。
- ・ コミュニケーションに配慮する。
- ・ 自尊心を守る/ポジティブに見る。
- ・ 療育の楽しみを大事にする。

[行動の分析と適切な支援]

- ・支援者が「要因」と「環境」を分析 → 問題行動を誘発しなくて済む
 - ・周囲から肯定的な評価を得る。
- ※問題行動の背景にある要因を明らかにし、行動を誘発させない予防的支援を基本とする。要因をさぐるには日常の行動観察が重要。

[真のニーズに基づいた支援]

- ・問題行動は防止と行動改善だけではない。
それぞれの利用児童の強みや長所などポジティブな面を探り出し、そこから真のニーズを発見して、その実現に向けた支援を進める。
- ・本人の自尊心を育てる。自己決定や自己実現を促す（エンパワーメント）。
- ・本人のコミュニケーション特性に合わせたツール（写真、文字、絵など）の活用
- ・意思決定支援

[強度行動障害指導者養成研修の広がり]

- ・行動障害が激しい利用者と虐待防止
大きな虐待事件の背景には、言葉によるコミュニケーションが難しい自傷や他傷などの行動障害が顕著な自閉症等の人が存在している。
- ・平成 26 年の調査から虐待を受けた障害者の概ね 3～4 人に一人は何らかの行動障害があった。行動障害は虐待を受けるリスクが「高い」と考えてよい。
- ・権利擁護の知識や注意喚起だけでなく「適切な支援」の方法論を学ぶ事が重要。
- ・身体拘束、行動制限も虐待である。

14. 「組織として必要な今後の取り組み」

☐事業所の**理念の共有**と周知

→ 権利擁護や虐待防止を理念の中に謳う

☐倫理綱領や行動規範の策定・見直し

→ 虐待及び身体拘束防止チェックリストの作成やマニュアルの活用

☐運営規定に虐待防止委員会、身体拘束適正化委員会の設置を盛り込む

☐職員に対する虐待の防止を啓発・普及する為の研修や事例検討会の実施

☐強度行動障害がある利用者の支援の向上

☐第三者評価、リスクマネジメント、苦情解決制度の整備

☐身体拘束についてより厳格化。身体拘束防止委員会を設置し委員長を任命。

委員長は身体拘束防止を掲げ、チェックリスト集計や研修を行う。