

施設・事業所における障害者虐待防止チェックリスト

C 自己点検シート スタッフ用 解説

※より望ましい選択:

	項目	チェック欄	
1	障害者虐待には身体的虐待、心理的虐待、性的虐待、経済的虐待、放置・放任がある	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	虐待は違法行為であり、許されないことである	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	虐待を発見した時には通報義務がある	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	虐待の通報先を知っている	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- 障害者虐待とは何か、どのような規定があるのか、発見した場合にどうすればよいのか等、「障害者虐待防止法」などの法的な根拠について、職員は事業所の利用者の最も身近な立場にある者として、知っておく必要があります。

5	安全のために行う身体拘束は虐待にあたらぬ	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
---	----------------------	-------------------------------------	--------------------------

- 安全のために行う身体拘束であっても、「緊急やむを得ない」場合を除き身体拘束は禁止されています。「緊急やむを得ない場合」とは、「切迫性」「非代替性」「一時性」の3つの要件を満たし、かつ、それらの要件等の手続きが極めて慎重に実施されている場合をさします。
- 緊急やむを得ない場合ではなく身体拘束が行われている場合は、身体拘束廃止に係る事業所の方針の不備や、人手不足で十分な対応できないなど組織上の課題、有効な支援方法を知らないなど支援の技術不足が原因となっている場合も考えられます。

6	向精神薬などで強く精神作用を抑えることは身体的虐待にあたる	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	利用者に必要な支援を行わないのは、放任であり虐待である	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	言葉の暴力は心理的虐待である	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	陰部を不必要に露出させたり、卑猥なことを言うのは性的虐待である	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- それが利用者にとって必要な支援なのに意図的に行わない場合、支援職員自身の倫理観の欠如、及び職員間で指摘することがないなどのチェック機能の欠如が考えられます。
- 「人」に対する尊厳の保持の欠如など支援職員の倫理的な問題、職員間で指導したり話し合う機会がないなど組織のチェック機能欠如の課題、認知症についての無理解や有効な支援方法を知らないなど支援の技術不足等が考えられます。

10	利用者の金銭が適正に使われていないのは経済的虐待にあたる	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
----	------------------------------	-------------------------------------	--------------------------

- 利用者の金銭管理について、複数の職員による確認など組織のチェック機能をもたせた適正な金銭使途・管理体制とする必要があります。

11	支援に関する知識や技術、経験が未熟だと虐待につながりやすい	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------	-------------------------------------	--------------------------

- 支援職員等のスキルは、多くの場面に対応し、自らが考え学んだ経験と、適切なスーパービジョンによって徐々に培われていきます。スキルの低い職員が、困難な事例に直面した場合、過度にストレスを蓄積してしまうことも考えられます。長く働くことができ、個々の支援職員等のスキルアップが図れるような、職場環境の整備が重要です。

12	虐待防止についての事業所としての取り組みがある	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	支援の質の向上に向けた事業所としての取り組みがある	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- 事業所・施設には、各種の委員会など、虐待防止に係る組織が設置・運営されていることと思いますが、それらの組織における責任と役割及び権限等が整理されているでしょうか。単に設置されているだけでなく、それらが十分に機能し、形骸化していないことが重要です。

14	内外の研修に参加している	はい	いいえ
15	職員の働きやすさに関する改善に向けた事業所としての取組みがある	はい	いいえ
16	自分や他職員の支援の仕方に疑問を感じることもある	はい	いいえ

- 利用者の状態による「緊急やむを得ない」場合の身体拘束や危険回避等について、必要な手続きを踏む必要があります。また、利用者がなぜそのような状態になっているのか、そのような状態にしないためにはどうすればよいのか、といった個別支援の検討を進める必要があります。
- 上記以外の場合は、効率優先や人手不足、業務多忙などの組織的な課題が考えられます。このような場合、支援職員は職業倫理と現状とのギャップに苦しむので、その改善に向けては組織的な対応が必要です。

17	自分が働く事業所では虐待はないと思う	はい	いいえ
----	--------------------	----	-----

- あらゆる施設で虐待は起こりえます。いかに、理念や方針が崇高であっても、いかに素晴らしい管理者や職員であっても、虐待が防げるとは限りません。虐待は、どの施設・事業所でも起こり得るという前提のもとで、虐待を防ぐ対応を考えていくことが大切です。

18	虐待まではいかないが、不適切な支援があると思う	はい	いいえ
----	-------------------------	----	-----

- 虐待以外にも、明確に虐待とは言い切れない、「不適切な支援・介護」が存在します。「不適切な支援・介護」は、放置され蓄積されていくと顕在化した虐待となりうる場合があります。「不適切な支援・介護」を早期に発見し、早い段階で対策を講じることが必要です。

19	感じた疑問を同僚や上司と話し合える状況である	はい	いいえ
----	------------------------	----	-----

- 虐待は、様々な要因が背景となって発生します。業務遂行上のストレスも、虐待の要因の一つです。支援職員等が感じているストレスの原因について、把握、分析し、支援職員等がストレスをためることなく生き生きと業務遂行ができるように、労務管理の適切な運用と職場環境の整備が望まれます。

20	不適切な対応だとわかっているが、せざるを得ない状況がある	はい	いいえ
----	------------------------------	----	-----

- 利用者がなぜそのような状態なのか、そのような状態にしないためにはどうすればよいのか、といった個別支援の検討をすすめる必要があります。個別支援の検討が十分すすめられたにも関わらず、そうせざるを得ない場合は、効率優先や人手不足、業務多忙などの組織的な課題が考えられます。このような場合、支援職員等は職業倫理と現状とのギャップに苦しみ、ストレスを多く感じることとなるので、その改善に向けては組織的な対応が必要です。

21	利用者の行動を強制的に制止しなければならない場合がある	はい	いいえ
----	-----------------------------	----	-----

22	トイレで対応できると思われる利用者におむつ対応をすることがある	はい	いいえ
----	---------------------------------	----	-----

- 利用者にとって必要な支援なのに意図的に行わない場合、支援職自身の倫理観の欠如、及び職員間で指摘することがないなどのチェック機能の欠如が考えられます。
- 利用者にとって必要な支援なのに、必要であるとの認識がない場合、支援者の支援に関する知識・技術不足が考えられます。
- それが利用者にとって必要な支援だと認識しているが、他の業務を行わなければならない場合、効率優先や人手不足、業務多忙などの組織的な課題が考えられます。このような場合、支援職員は職業倫理と現状とのギャップに苦しむので、その改善に向けては組織的な対応が必要です。

23	他の職員が見ていない状況だと、利用者への対応がぞんざいになることがある	はい	いいえ
----	-------------------------------------	----	-----

- 支援職員の倫理的な問題が考えられます。誰も他者の存在がない状況では行動の規制が緩みがちであり、事業所によっては密室性も高いので、それらのリスクを減らすための仕組みとして職員間のチェック機能や職員教育といった組織の取組みも必要です。

24	粉薬をご飯に混ぜることがある	はい	いいえ
25	女性利用者の入浴や排泄介助を男性職員が行うことがある	はい	いいえ
26	子どもに対してするような対応や言葉かけがある	はい	いいえ
27	声かけをせずにズボンを下げたりシャワーをかけたりすることがある	はい	いいえ
28	性的な冗談や身体について話題にすることがある	はい	いいえ
29	他者に見える状態で排泄や入浴の介助をすることがある	はい	いいえ

- 職員個人の不適切な支援という問題だけでなく、効率優先や人手不足で十分な対応ができないなど組織上の課題も含め、検討が必要です。効率優先の支援は、利用者を単なる支援の対象としか見ない機械的で非人間的な支援につながりやすいため、改善する必要があります。

最後に

- 虐待防止や支援の質の向上に向けた、法令知識や支援知識・技術の向上について、支援職員個人レベルでは自己研さんに努める必要があり、組織の取組としてはこれらにかかる研修等の機会の確保、及び虐待防止の体制作りが必要です。
- 実際に不適切な状態がないのであればよい支援現場であると考えられますが、不適切な状態があるのに疑問を感じない場合、倫理観の欠如や支援に関する知識・技術不足も考えられます。
- 風通しのよい職場環境は、チームアプローチの充実や組織としての問題解決力の向上につながり、よりよい支援に結びつくと考えられます。このような好循環の職場環境は支援職員の離職率も低下し、現在課題となっている人材不足に対しても有効であると考えられます。