

虐待防止のための指針

1.虐待の定義

本事業所では従事する職員が、次の行為を行った場合を「障害者福祉施設従事者等による障害者虐待」と定義しています。

区分	内容と具体例
身体的虐待	暴力や体罰によって身体に傷やあざ、痛みを与える行為。身体を縛りつけたり、過剰な投薬によって身体の動きを抑制する行為。 【具体的な例】 ・平手打ちする ・殴る ・蹴る ・壁に叩きつける ・つねる ・無理やり食べ物 や飲み物を口に入れる ・やけど・打撲させる ・身体拘束（柱や椅子やベッドに縛り付ける、医療的必要性に基づかない投薬によって動きを抑制する、ミトンやつなぎ 服を着せる、部屋に閉じ込める、施設側の管理の都合で睡眠薬を服用させるなど）
性的虐待	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、本心からの同意か どうかを見極める必要がある） 【具体的な例】 ・性交 ・性器への接触 ・性的行為を強要する ・裸にする ・キスする ・本人の前でわいせつな言葉を発する、又は会話する ・わいせつな映像を見せる
心理的虐待	脅し、侮辱などの言葉や態度、無視、嫌がらせなどによって精神的に苦痛を与え ること。 【具体的な例】 ・「バカ」「あほ」など障害者を侮辱する言葉を浴びせる ・怒鳴る ・ののしる ・悪口を言う ・仲間に入れない ・子ども扱いする ・人格をおとしめるような扱いをする ・話しかけているのに意図的に無視する
放棄・放置	食事や排泄、入浴、洗濯など身の世話をしない、必要な福祉サービスや医療や教育を受けさせない、などによって障害者の生活環境や身体・精神的状態を悪化、 又は不当に保持しないこと。 【具体的な例】 ・食事や水分を十分に与えない ・食事の著しい偏りによって栄養状態が悪化している ・あまり入浴させない ・汚れた服

	を着させ続ける ・排泄の介助をしない ・ 髪や爪が伸び放題 ・室内の掃除をしない ・ごみを放置したままにしてあるなど劣 悪な住環境の中で生活させる ・病気やけがをしても受診させない ・学校に行かせ ない ・必要な福祉サービスを受けさせない・制限する ・同居人による身体的虐待や性的虐待、心理的虐待を放置する
経済的虐待	<p>本人の同意なしに（あるいはだますなどして）財産や年金、賃金を使用したり勝手に運用し、本人が希望する金銭の使用を理由なく制限すること。</p> <p>【具体的な例】 ・年金や賃金を渡さない ・本人の同意なしに財産や預貯金を処分・運用する ・日 常生活に必要な金銭を渡さない・使わせない ・本人の同意なしに年金等を管理して 渡さない</p>

2.虐待防止に係る検討委員会の設置

- 1) 本事業所は、虐待の防止及び早期発見への組織的対応を図ることを目的に、「虐待防止委員会」を設置するとともに、虐待防止に関する措置を適切に実施するための担当者を定めることとする。
- 2) 委員会の委員長は加勢が務める。
- 3) 委員会の委員は、理事長、委員長、管理責任者、サービス管理責任者とする。
- 4) 委員会は、2 ヶ月に 1 回以上、身体拘束を含み、委員長の招集により開催する。
- 5) 委員会の審議事項は次のとおりとする。
 - ①虐待に対する基本理念、行動規範等及び職員への周知に関すること。
 - ②虐待防止のための指針、マニュアル等の整備に関すること。
 - ③従業員の人権意識を高めるための研修計画の策定に関すること。
 - ④虐待予防、早期発見に向けた取組に関すること。
 - ⑤虐待が発生した場合に、その対応に関すること。
 - ⑥虐待の原因分析と再発防止策に関すること。

3.虐待防止のための職員研修に関する基本方針

- 1) 従業員に対する権利擁護及び高齢者虐待防止のための研修は、基礎的内容等の適切な知識を普及・啓発するものであるとともに、本指針に基づき、権利擁護及び虐待防止を徹底する内容とする。
- 2) 研修は年 2 回以上実施することとする。また、新規採用時には別途虐待防止のための

研修を実施することとする。

- 3) 研修の実施内容については、実施要綱、資料、出席者名簿等を記録し、保存することとする。

4.虐待等が発生した場合の対応方法に関する基本方針

- 1) 虐待等が発生した場合は、速やかに市に報告するとともに、その要因の速やかな除去に努める。客観的な事実確認の結果、虐待者が従業員であった場合は、役職位等の如何を問わず、厳正に対処する。
- 2) 緊急性の高い事案の場合は、市及び警察等の協力を仰ぎ、被虐待者の権利と生命の保全を最優先する。

5.虐待等が発生した場合の相談報告体制

- 1) 利用者、利用者家族、従業員等から虐待の通報を受けた場合は、本指針に従って対応することとする。
- 2) 利用者の居宅において虐待等が疑われる場合は、関係機関に報告し、速やかな解決につなげるよう努める。
- 3) 事業所内で虐待等が疑われる場合は、虐待防止担当者に報告し、速やかな解決につなげるよう努める。
- 4) 事業所内における高齢者虐待は、外部から把握しにくいことが特徴であることを認識し、従業員は日頃から虐待の早期発見に努めなければならない。
- 5) 事業所内において虐待が疑われる事案が発生した場合は、速やかに虐待防止検討委員会を開催し、事実関係を確認するとともに、必要に応じて関係機関に通報する。
- 6) 必要に応じて、事実を公表し、関係機関や地域住民等に説明を行う。
- (7) 虐待が発生した場合の対応については、「障害者福祉施設・事業所における障害者虐待の防止と対応の手引き（厚生労働省社会・援護局）」を参考に、対応することとする。

6.成年後見制度の利用支援

利用者及びその家族に対して、利用可能な権利擁護事業等の情報を提供し、必要に応じて、社会福祉協議会、市の関係窓口を案内する等の支援を行うこととする。

7.虐待等に係る苦情解決方法に関する事項

- 1) 虐待等の苦情相談については、苦情受付担当者は受け付けた内容を管理者に報告する。
- 2) 苦情相談窓口で受け付けた内容は、個人情報の取扱いに留意し、相談者に不利益が生じないよう細心の注意を払って対処する。
- 3) 相談受付後の対応は、「6. 虐待等が発生した場合の相談報告体制」に依るものとする。
- 4) 対応の結果は相談者にも報告することとする。

8.利用者等に対する指針の閲覧

職員、利用者及びその家族をはじめ、外部の者に対しても、本指針をいつでも閲覧できるよう、事務室に備え付けることとする。また、事業所ホームページにも公開する。

9.その他虐待防止の推進のために必要な事項

権利擁護及び高齢者虐待防止等のための内部研修のほか、外部研修にも積極的に参加し、利用者の権利擁護とサービスの質の向上を目指すよう努めることとする。

附則

この指針は、令和5年1月31日より施行する。