

社会福祉法人ポレポレ 虐待防止についての指針

令和 5 年4月1日

虐待ゼロを目指して

Ⅰ 虐待防止に関する基本的考え方

① 本指針の取扱い

虐待は、障害者の尊厳の保持や人格の尊重に深刻な影響を及ぼす可能性が極めて高いため、虐待を防止するために必要な措置を早急に講じなければなりません。

利用者への虐待は、人権侵害であり、犯罪行為であると認識し、障害者総合支援法（児童福祉法）ならびに障害者虐待防止法に基づき、障害者虐待の防止及び早期発見を徹底するため、本指針を策定し、全ての職員に対して本指針に従って業務にあたるよう周知することに努めます。

また虐待ゼロを目指すことにより、利用者への丁寧な支援を構築できると考えます。

② 障害者虐待の類型

ア) 身体的虐待

障害者の身体に外傷が生じ、若しくは生じるおそれのある暴行を加え、又は正当な理由なく障害者の身体を拘束すること。

イ) 性的虐待

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

ウ) 心理的虐待

障害者に対する著しい暴言、著しく拒絶的な対応又は不当な差別的な言動その他の障害者に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと。

エ) 放棄・放置

障害者を衰弱させるような著しい減食又は長時間の放置、他の利用者によるアからウまでに掲げる行為と同様の行為の放置、その他の障害者を養護すべき職務上の義務を著しく怠ること。

オ) 経済的虐待

障害者の財産を不当に処分することその他障害者から不当に財産上の利益を得ること。

2 虐待防止委員会その他施設内の組織に関する事項

当法人では、虐待等の発生の防止等に取り組むにあたって「虐待防止委員会」を設置します。

① 設置の目的

虐待等の発生の防止・早期発見に加え、虐待等が発生した場合はその再発を確実に防止するための対策を検討するとともに、虐待防止に関する措置を適切に実施することを目的とします。

② 虐待防止委員会の組織構成

委員長：施設長

副委員長：事業所管理者

虐待防止担当者:各事業所サービス管理責任者

委員 :各事業所常勤職員

③ 虐待防止委員会の開催

委員会は、年1回以上開催します。

虐待事案発生時等、必要な際は、随時委員会を開催します。

④ 虐待防止委員会の役割

ア) 虐待(不適切な対応事例も含む)が発生した場合、当該事案について報告するための様式を整備すること。

イ) 職員は、虐待の発生ごとにその状況、背景等を記録するとともに、アの様式に従い、虐待について報告すること。

ウ) 虐待防止委員会において、イにより報告された事例を集計し、分析すること。

エ) 事例の分析に当たっては、虐待の発生時の状況等を分析し、虐待の発生原因、結果等を取りまとめ、当該事例の再発防止策を検討すること。

オ) 労働環境・条件について確認するための様式を整備するとともに、当該様式に従い作成された内容を集計、報告し、分析すること。

カ) 報告された事例及び分析結果を従業者に周知徹底すること。

キ) 再発防止策を講じた後に、その効果について検証すること。

3 虐待防止のための職員研修に関する基本方針

職員に対する権利擁護及び障害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、権利擁護及び虐待防止を徹底する内容とし、以下のとおり実施します。

① 定期的な研修の実施(年1回以上)

② 新任職員への研修の実施

③ その他必要な教育・研修の実施

④ 実施した研修についての実施内容(研修資料)及び出席者の記録と保管

4 虐待等が発生した場合の対応方法に関する基本方針

虐待等が発生した場合は、速やかに県および市町村に報告するとともに、その要因の速やかな除去に努めます。客観的な事実確認の結果、虐待者が職員であった場合は、役職位等の如何を問わず、厳正に対処します。緊急性の高い事案の場合は、行政機関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します。

5 虐待等が発生した場合の報告方法等の方策に関する基本方針

① 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ます。

- ② 事業所内における障害者虐待は、外部から把握しにくいことが特徴であることを認識し、職員は日頃から虐待の早期発見に努めるとともに、虐待防止委員会及び担当者は職員に対し早期発見に努めるよう促します。
- ③ 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します。

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、行政機関等の関係窓口、身元引受人等と連携のうえ、成年後見制度の利用を支援します。

7 当指針の閲覧について

当指針は、利用者及び家族がいつでも施設内にて閲覧ができるようにするとともに、ホームページ上に公表します。

8 その他

権利擁護及び障害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ます。

付則

本指針は、令和5年4月1日より運用します。

虐待防止チェックリスト(支援者用)

1. 通所者への体罰など

- ①通所者に対して殴る、蹴る、その他けがをさせるような行為を行ったことがある。
- ②通所者に対して、身体的拘束や長時間正座、直立等の肉体的苦痛を与えたことがある。
- ③通所者に対して、食事・おやつを抜くなどの人間の基本的欲求に関わる罰を与えたことがある。
- ④通所者に対する他の職員の体罰を容認したことがある。

2. 通所者への差別

- ①通所者を子ども扱いするなど、その人の年齢にふさわしくない接し方をしたことがある。
- ②通所者の障がいの程度、状態、能力、性、年齢等で差別したことがある。
- ③障がいにより克服困難なことを、通所者本人の責めに帰すような発言をしたことがある。
- ④通所者の行為を嘲笑したり、興味本位で接したことがある。

3. 通所者に対するプライバシーの侵害

- ①職務上知り得た通所者個人の情報を他に漏らしたことがある。
- ②通所者の同を事前に得ることなく、所持品等を確認したことがある。
- ③(男性職員が) 女性通所者の衣服の着脱、排泄、生理等の介助をしたことがある。
- (女性職員が) 男性通所者の衣服の着脱、排泄等の介助をしたことがある。
- ④通所者本人や家族の了解を得ずに、本人の写真や制作した作品を展示したことがある。

4. 通所者の人格無視

①通所者の訴えに対して、無視や拒否をするような行為をしたことがある。

②通所者を長時間待たせたり、放置したりしたことがある。

③担当専門医の指示によらず職員自らの判断で薬物を使用したことがある。

5. 通所者への強要制限

①通所者に対して、わいせつな発言や行為をしたことがある。

②通所者の作業諸活動に対して、いたずらにノルマを課したことがある。

③通所者に嫌悪感を抱かせるような作業訓練などを強要したことがある。

④家族友人等への電話や手紙など連絡を制限したことがある。

虐待防止チェックリスト(法人用)

1. 規定、マニュアルやチェックリスト等の整備

- ①倫理綱領、職員行動規範を就業規則等にて定め、職員への周知ができています。
- ②虐待防止マニュアルやチェックリスト等について、職員に周知徹底すると共に活用している。
- ③緊急やむを得ない場合の身体的拘束等の手続き、方法を明確にし、利用者や家族に事前に説明を行い、同意を得ている。
- ④個別支援計画を作成し、適切な支援を実施している。
- ⑤利用者の家族らから情報開示を求められた場合は、いつでも応じられるようにしている。

2. 風通しの良い職場環境づくりと職員体制

- ①職員会議等で情報の共有と職員間の意思疎通が図られている。
- ②上司や職員間のコミュニケーションが図られている。
- ③適正な職員配置ができています。

3. 職員への意識啓発と職場研修の実施

- ①職員への人権等の意識啓発が行われている。
- ②職場での人権研修等が開催されている。
- ③職員の自己研鑽の場が設けられている。

4. 利用者の家族との連携

- ①利用者の家族等と定期的に連絡調整が図られている。

②利用者の家族と支援目標が共有できている。

③職員として利用者の家族から信頼を得られている。

5. 外部からのチェック

①虐待の防止や権利擁護について、外部の専門家らによる職員の評価、チェックを受けている。

②事業所の監査において、虐待防止に関わるチェック等を実施している。

③地域ボランティアの受け入れを積極的に行っている。

④実習生の受け入れや職場見学を随時受けている。

6. 苦情、虐待事案への対応等の体制整備

①虐待防止に関する責任者を定めている。

②虐待防止や権利擁護について話し合う機会を法人内に設置している。

③職員の悩みを相談できる相談体制を整えている。

④法人内で虐待事案の発生時の対処方法、再発防止策等を具体的に文章化している。