

常総広域障害者支援施設「常総ふれあいの杜」

－ 虐待防止のための指針 －

1. 虐待防止に関する基本的な考え方

虐待は人権侵害であり、犯罪行為という認識のもと、障害者虐待防止法の理念に基づき、利用者の尊厳の保持・人格の尊重を重視し、権利利益の擁護に資することを目的に、虐待の防止とともに虐待の早期発見・早期対応に努め、虐待に該当する次の行為のいずれも行わない。

- ① 身体的虐待：利用者の身体に外傷が生じ、又は生じるおそれのある暴行を加え、又は正当な理由なく利用者の身体を拘束すること。
- ② 性的虐待：利用者に性的な行為をすること又は利用者に性的な行為をさせること。
- ③ 心理的虐待：利用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利用者に対して著しい心理的外傷を与える言動を行うこと。
- ④ 放棄・放置：利用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①から③までに掲げる行為と同様の行為の放置その他の利用者を養護すべき職務上の義務を著しく怠ること。
- ⑤ 経済的虐待：利用者の財産を不当に処分することその他利用者から不当に財産上の利益を得ること。

2. 虐待防止委員会の設置

虐待発生防止に努める観点から「虐待防止委員会」（以下、「委員会」という。）を設置し、

(1) ～ (6) についての協議・審議などを行う。

(1) 虐待の防止のための指針の整備に関すること。

(2) 虐待の防止のための職員研修の内容に関すること。

(3) 虐待等について、職員が相談・報告できる体制整備に関すること。

(4) 職員が虐待等を把握した場合に、市町村への通報が迅速かつ適切に行われるための方法に関すること。

(5) 虐待等が発生した場合、その発生原因等の分析から得られる再発の確実な防止策に関すること。

(6) 再発の防止策を講じた際に、その効果についての評価に関すること。

3. 虐待発生時の対応

(1) 虐待等が発生した場合（利用者本人及び保護者、職員等からの虐待の通報）には、障害者虐待防止法第一六条第一項に基づき、職員は速やかに市町村に報告する。また、職員は虐待防止委員会担当者にも報告する。なお、通報した職員に対して、同条第一項の規定による通報をしたことを理由として、解雇 その他不利益な取扱いをしてはならない（同条一六

条第四項)。

(2) 虐待等発生要因を調査し、客観的な事実確認の結果、虐待者が職員等であったことが判明した場合には、役職位の如何を問わず、厳正に対処する。

(3) また、緊急性の高い事案の場合には、市町村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優先する。

(4) 虐待等発生 of 要因分析により、サービス内容の見直しや労働環境の改善により是正が可能と判断された場合は、適切な対応を図る。

4. 職員研修

虐待防止のための職員研修を原則年 1 回および職員採用時に実施する。

研修内容は、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。研修の実施内容については、研修資料、実施概要、参加者等を記録し、電磁的記録等により保存する。

5. 当指針の公開

当事業所の虐待防止の取り組みについては、利用者等への開示を目的として、「当指針」及び「虐待防止委員会規程」を以下の手段により公開する。

- ①事業所のホームページに掲載
- ②訓練棟の掲示板に掲示

2～4 項に関する詳細については、「虐待防止委員会規程」に別途、定めるものとする。

附則

制定：令和 4 年 4 月 1 日

改訂：令和 6 年 6 月 1 日

<障害者虐待防止のための体制整備の取組ポイント>

カテゴリ	取組内容
<p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">体制</p>	<p>1-1 基準上取り組むべき内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 虐待防止委員会の設置 ② 従業者への研修の実施 ③ 虐待防止のための責任者を配置 <p>1-2 より効果的に実施するための取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 法人の理念を常に振り返る体制の整備 ② 利用者家族の意見や評価を定期的に取り入れる仕組みの構築（苦情票（代弁票）など） ③ 職員の異動（事情所間での人材配置の調整） ④ 定期的なストレスチェックの仕組みを導入 ⑤ 従業員アンケートの導入（結果を利用者家族に共有） ⑥ 虐待が疑われる場合の報告先の複数設置と報告フローの周知徹底 ⑦ 適切な行動を示すサービス品質管理規定の作成
<p style="text-align: center;">2</p> <p style="text-align: center;">運用</p>	<p>2-1 基準上取り組むべき内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 虐待防止委員会での検討結果を従業者へ周知徹底 <p>2-2 より効果的に実施するための取組</p> <p>【日頃の支援の質向上につながる取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ① ケア記録等から虐待と疑われる行為の補足 ② ケースカンファレンスの実施 ③ 利用者の接し方や支援に対する振り返りのチェックリストの活用 ④ 法人訓告の周知 <p>【職員の労働環境やモチベーション管理等に関する取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ⑤ 困難事例を一人で抱え込ませない ⑥ 目標管理シートの活用 ⑦ 日常的な職員同士のコミュニケーションの活性化 ⑧ 通報しても身分が保証されることを周知 ⑨ 労働環境整備：労務管理、休憩時間確保、時間外勤務の削減、特別休暇の付与、宿直室等の環境改善、職場用スマートフォン付与、ハラスメントへの対応、ストレスチェック、勤務調整など ⑩ 待遇改善：賃金引上げなど