

虐待防止に係る取組みのための指針

事前定義

委員会と各職種の役割

	役職	氏名	役割
委員長	代表	土門弘治	責任者
委員	児発管	阿部美穂	管理者

第三者委員

施設	サービス種	役職	氏名
co.co.ro.ケアサポート	重訪・居宅介護	代表	上柳勝

様式

様式_虐待防止委員会議事録.xlsx
様式_虐待防止に係る研修記録.xlsx

掲示物

掲示_虐待防止啓発.docx (虐待防止啓発)
掲示_行動指針.docx (行動指針)
掲示_相談通報.docx (障害者虐待相談・通報・届出先)
掲示_倫理綱領.docx (倫理綱領)

定期サイクル

1. 委員会	毎年 新年度前 1~3
2. 職員研修	毎年 委員会開催後
3. 翌年度設定	毎年 2月

1. 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く、虐待の防止のために必要な措置を講じなければなりません。

本事業所では、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る。

(2) 障害者虐待の種類

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. 障害者虐待防止に向けた体制

(1) 虐待防止委員会の設置

障害者虐待防止に向けて虐待防止委員会を設置し、その結果について従業者に周知徹底を図る。

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する。

①設置の目的

(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。

(イ) 従業者は、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。

(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。

(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

をとりまとめ、当該事例の再発防止策を検討する。

- (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。
- (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。
- (キ) 再発防止策を講じた後に、その効果について検証する。

②委員会の構成員

委員長：代表

委員：管理者・サビ管・児発管・主任

第三者：

委員会は上記構成員をもって構成するほか、必要に応じてその他職種職員を参加させることができることとする。

(2) 障害者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。

- ✓ なお「身体拘束適正化委員会」と同時に開催することもできるものとする。

3. 障害者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。

虐待防止に係る取組みのために、各職種の専門性に基づくアプローチから、多職種協働を基本とし、それぞれの果たすべき役割に責任を持って対応する。

(責任者)

虐待防止に係る取組みの検討に係る全体責任者

(管理者)

- ① 虐待防止委員会の統括管理
- ② 支援現場における諸課題の統括管理
- ③ 虐待防止に向けた職員教育

(現場責任)

- ① 家族、相談支援専門員との連絡調整
- ② 本人の意向に沿った支援の確立
- ③ 施設のハード・ソフト面の改善
- ④ 記録の整備

(従業者)

- ① 虐待がもたらす弊害を正確に認識する。

- ② 利用者の尊厳を理解する。
- ③ 利用者の疾病、障害等による行動特性の理解
- ④ 利用者個々の心身の状況を把握し基本的ケアに努める
- ⑤ 利用者とのコミュニケーションを充分にとる
- ⑥ 記録は正確かつ丁寧に記録する

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る。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。
- ② 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する。

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、障害者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。
- 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、障害者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、速やかに障害者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、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する。

7. 本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する。

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る。

9. 身体拘束等廃止・適正化のための職員教育、研修

支援に関わる全ての職員に対して、虐待防止と人権を尊重したケアの励行を図り、職員研修を行う。

- ① 年間研修計画に基づく定期的な教育・研修（年1回以上開催）の実施。
- ② 新任者採用時は、新任者のための身体拘束等廃止・適正化研修を実施。
- ③ その他必要な教育・研修の実施。
- ④ 上記教育・研修の実施内容については記録を残す。

10. 職員ストレスチェックを実施

職場のメンタルヘルス対策の取組とし厚生労働省「こころの耳」5分でできる職場のストレスセルフチェックを活用し自身のストレスへの気づきと職場環境改善を行う。毎日就業後1分ほどで実施できるセルフチェックを実施する。

- ① ストレスチェック等を活用した自身のストレスへの気づきと職場環境改善の促進。
- ② 「勤務時間」を意識した働き方の推進による長時間勤務の是正。
- ③ 職場におけるコミュニケーションの活性化。

附 則

この指針は、令和6年9月1日より施行する。

改定履歴

改定日	改定内容
令和7年2月21日（金）	事前定義の委員会と各職種の役割決定
令和 年 月 日（ ）	
令和 年 月 日（ ）	

※行挿入し上段に積み上げること。