

虐待防止のための指針

株式会社 ameharu

障がい福祉サービス事業所あめ・はる

(就労継続支援 B 型事業所)

(就労継続支援 A 型事業所)

1. 理念

虐待は利用者の基本的人権を害するものであり、利用者の尊厳ある生活を阻むものです。
当法人(事業所)では、利用者の人格や権利を尊重し、利用者の立場に立った言動・行動を心がけ、職員一人一人が虐待に関する意識を持ち、職員の良識を守り、より良い支援の追及を心掛けます。

2. 根拠となる法律

(1) 障がい者虐待防止法

(障がい者虐待防止法第2条第4項) 障がい者福祉施設従事者等による障がい者虐待とは、障がい者福祉施設従事者等が行う次のいずれかに該当する行為とされています。

①身体的虐待	障がい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がい者の身体を拘束すること。
②性的虐待	障がい者にわいせつな行為をすること又は障がい者をしてわいせつな行為をさせること。
③心理的虐待	障がい者に対する著しい暴言又は著しく拒絶的な対応又は不当な差別的言動その他の障がい者に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと。
④放棄・放置	障がい者を衰弱させるような著しい減食、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障がい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	障がい者の財産を不当に処分することその他障がい者から不当に財産上の利益を得ること。

3. 基本方針

(1) 当法人(事業所)内での共通理解

・虐待防止に努めます。

(2) 虐待防止委員会の設置と役割

虐待の防止及び早期発見への組織的対応を図る事を目的とし、次のとおり「虐待防止委員会」を設置するとともに虐待に関する責任者等を定める等必要な措置を講じます。

虐待防止委員会は、年2回以上、委員長が必要と認めた時に開催を行う。

- ・虐待防止のための計画作り(虐待防止の研修(年1回)、労働環境、条件を確認、改善するための実施計画づくり、指針の作成、報告様式の整備)
- ・虐待防止のチェックとモニタリング(虐待が起こりやすい職場環境の確認等)
- ・虐待発生後の検証と再発防止策の検討(虐待やその疑いが生じた場合、事案検証の上、再発防止策を検討、実行)
- ・その他人権侵害、虐待防止等に関する事

(3) 虐待防止に関する責務等

- ・虐待防止に関する統括は各事業の管理者が行い、責任者はサービス管理責任者とする。
- ・虐待防止に関する責任者は、本指針及び委員会で示す方針に従い、虐待防止を啓発・普及する為の職員に対する研修の参加を呼びかけ普及に努める。

また、責任者は虐待を見つけやすい立場にある事を自覚し、虐待の早期発見に努めなければならない。なお、虐待を受けたと思われる事案を発見した場合は、速やかに、これを行政に報告しなければならない。

(4) 虐待の早期発見への対応

虐待とは、利用者の権利侵害する些細な行為から虐待へとエスカレートする傾向にある事を認識し、普段から責任者等は、利用者・家族・職員とのコミュニケーションの確保を図り、虐待の早期発見に努める。

- ・虐待もしくは虐待が疑われる事案を発見した場合には、虐待を裏付ける具体的な証拠がなくても、利用者の様子の変化を迅速に察知し、それに係る確認や責任者等への報告を行う
- ・利用者のサービス利用時等の様子にも配慮し、疑いがもたれる場合には、家庭訪問や相談支援事業所との連携、さらには、行政への通報を含め迅速に対応する
- ・虐待もしくは虐待が疑われる事案を発見した場合には、利用者の安全・安心の確保を最優先に誠意ある対応や説明をする事及び、利用者や家族に十分に配慮する事、また、被害者のプライバシー保護を大前提としながらも、対外的な説明責任を果たす事等、速やかに組織的な対応を図り、行政に通報・相談を行う
- ・虐待の事案に対しては、発生要因を十分に調査・分析する事とし、再発防止に向け、組織体制の強化、職員に意識啓発等について、一層の徹底を図る事に努める

(5) 職員等が留意すべき事項

職員等は当法人の基本理念及び行動規範に上げる利用者の人格を尊重する事を深く認識し、虐待を防止するために次に掲げる事項に留意する事とします。

虐待事案の発生は、利用者の生命と生活を脅かす事のみならず、指定障がい者福祉サービス事業所としての社会的な信頼を著しく損なう事、その後の事業経営においても大きな困難を抱える事になる問題として十分に認識する必要があります。

1) 意識の重要性

- ・障害の程度に関わらず、常に利用者の人格や権利を尊重する
- ・職員等は利用者にとって支援者であることを強く自覚し、利用者の立場に立った言動を心掛ける
- ・虐待に関する受け止め方には、利用者による個人差別や性差別等がある事を絶えず認識する

2) 基本的な心構え

- ・利用者との人間関係が構築されていると、独りよがりて思い込まない
- ・利用者が職員の言動に対し虐待である事の意味表示をした場合は、その言動を繰り返さない
- ・利用者本人は心理的苦痛を感じていても、重度の重複障害等からそれを訴えたり、拒否する事が出来ない場合もある事を認識する
- ・職員同士が話しやすい雰囲気づくりに努め、虐待とみられる言動について、職員同士で注意を促す
- ・虐待(疑い)を受けている利用者について見聞きした場合は、利用者の立場に立って事実確認や相談支援を行い、責任者に速やかに報告をする
- ・職場内の虐待に係る問題や発言等を個人的な問題として処理せず、組織として良好な職場環境を確保するための契機とする意識を持つと共に、責任者への速やかな報告は職員等の義務であることを認識する

(6) 基本方針の閲覧

当法人(事業所)の虐待防止の為の指針は、求めに応じて利用者及びご家族が自由に閲覧出来ると共に、ホームページに公表し、誰でも閲覧できるようにします。

令和4年4月1日より施行