

# 虐待の防止のための指針

特定非営利活動法人 風雷社中 支援事業 風:fuu

(事業所における虐待の防止に関する基本的考え方)

第1 支援事業 風:fuu では、障がい者虐待は人権侵害であり、犯罪行為という認識のもと、障がい者虐待防止法の理念に基づき、障害者の尊厳の保持・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、障がい者虐待の防止とともに障がい者虐待の早期発見・早期対応に努め、障がい者虐待に該当する次の行為のいずれも行いません。

- i 身体的虐待:障がい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ること。
- ii 介護・世話の放棄・放任:障がい者を衰弱させるような著しい減食又は長時間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。
- iii 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。
- iv 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。
- v 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当該障がい者から不当に財産上の利益を得ること。

## 第2 虐待発生防止に向けた体制

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ります。

### ①設置目的

具体的には、次のような内容について協議するものとします。

- ・虐待防止検討委員会その他施設内の組織に関すること
- ・虐待の防止のための指針の整備に関すること
- ・虐待の防止のための職員研修の内容に関すること
- ・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
- ・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
- ・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
- ・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

なお、本委員会の運営責任者は支援事業 風:fuuの管理者とし、サービス提供責任者、従業者を委員とします。必要に応じて障害当事者、その他職種職や、他事業所の管理者等が参加できるようにします。

### ②委員会の構成

委員会は、管理者・サービス提供責任・従業者を構成員とします。必要に応じて その他職種職員や、他事業所の管理者等が参加できるようにします。

### ③会議の実施

- ・身体拘束適正化委員会や、関係する職種、取り扱う事項が相互に関係が深い場合には、他の会議と一体的に行う場合があり、法人内別事業と連携して虐待防止検討委員会を開催する場合があります。
- ・会議の実施にあたっては、オンラインで行う場合があります。
- ・虐待防止検討委員会は、必要な都度担当者が招集します。
- ・虐待防止検討委員会の議題は、担当者が定めます。

(虐待又はその疑い<以下、「虐待等」という。>が発生した場合の対応方法に関する基本方針)

第3 虐待等が発生した場合には、速やかに市町村に報告するとともに、その要因の除去に努めます。

- ①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、厳正に対処します。
- ②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します。

(虐待等が発生した場合の相談・報告体制に関する事項)

第4 職員等が他の職員等による利用者への虐待を発見した場合、次のように対応します。

- ①職員等が他の職員等による利用者への虐待を発見した場合、担当者に報告します。
- ②虐待者が担当者本人であった場合は、他の上席者等に相談します。
- ③担当者は、苦情相談窓口を通じての相談や、上記職員等からの相談及び報告があった場合には、報告を行った者の権利が不当に侵害されないよう細心の注意を払った上で、虐待等を行った当人に事実確認を行います。虐待者が担当者の場合は、他の上席者が担当者を代行します。また、必要に応じ、関係者から事情を確認します。これら確認の経緯は、時系列で概要を整理します。
- ④事実確認の結果、虐待等の事象が事実であることが確認された場合には、当人に対する改善を求め、就業規則等に則り必要な措置を講じます。
- ⑤上記の対応を行ったにもかかわらず、善処されない場合や緊急性が高いと判断される場合は、市町村の窓口等外部機関に相談します。
- ⑥事実確認を行った内容や、虐待等が発生した経緯等を踏まえ、虐待防止検討委員会において当該事案がなぜ発生したか検証し、原因の除去と再発防止策を作成し、職員に周知します。
- ⑦事業所内で虐待等の発生後、その再発の危険が取り除かれ、再発が想定されない場合であっても、事実確認の概要及び再発防止策を併せて市町村に報告します。
- ⑧必要に応じ、関係機関や地域住民等に対して説明し、報告を行います。

(虐待の防止のための職員研修に関する基本方針)

第5 職員に対する虐待の防止のための研修の内容は、虐待等の防止に関する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、虐待の防止を徹底するための研修を行います。

- ①入職時研修
- ②年間計画に基づく定期的な研修の実施 年1回以上
- 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、記録を残します。

(成年後見制度の利用支援に関する事項)

第6 利用者又はご家族に対して、利用可能な成年後見制度について説明し、その求めに応じ、社会福祉協議会等の適切な窓口を案内する等の支援を行います。

(虐待等に係る苦情解決方法に関する事項)

第7 虐待等の苦情相談については、次のように対応します。

- ① 苦情受付担当者は、寄せられた内容について苦情解決責任者に報告します。当該責任者が虐待等を行った者である場合には、他の上席者に相談します。
- ② 苦情相談窓口寄せられた内容は、相談者の個人情報の取り扱いに留意し、当該者に不利益が生じないよう、細心の注意を払います。
- ③ 対応の流れは、上述の「第5 虐待等が発生した場合の相談・報告体制に関する事項」に依るものとします。
- ④ 苦情相談窓口寄せられた内容は、相談者にその顛末と対応を報告します。

(利用者に対する当該指針の閲覧に関する事項)

第8 本指針は法人HPで公開し、利用者等が閲覧することができるようにします。

附則

この指針は、2024年 1月 26日より施行する