

## 虐待防止のための指針

社会福祉法人さつき福祉会  
就労支援センターみち

### 1. 事業所における虐待防止に関する基本的な考え方

当事業所では、障害者虐待は人権侵害であり、犯罪行為にもなりうるという認識のもと、「障害者虐待の防止、障がい者の養護者に対する支援等に関する法律」に則り、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、障害者虐待の防止とともに障害者虐待の早期発見・早期対応に努め、障害者虐待に該当する次の行為のいずれも行いません。

#### ①身体的虐待

障害者の身体に外傷が生じ、も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心理的虐待

障害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害者に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと。

#### ③性的虐待

障害者にわいせつな行為をすること又は障がい者にわいせつな行為をさせること。

#### ④放置・放棄（ネグレクト）

障害者を衰弱させるような著しい減食、長時間の放置など養護を著しく怠ること。

#### ⑤経済的虐待

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

	具体的な例
身体的虐待	・平手打ちをする・つねる・殴る・蹴る・熱い湯やシャワーをかけてやけどをさせる・介助がしやすいように、職員の都合でベッド等へ押さえつける・車いすやベッドなどに縛り付ける・手指の機能を制限するために介護衣（つなぎ服）を着せる・行動を落ち着かせるために、向精神薬を過剰に服用させる・自分の意志で開けることのできない居室等に隔離する
心理的虐待	・怒鳴る・罵る・脅す・威圧的な態度をとる・排せつの失敗や食べこぼしなどを嘲笑する・日常的にからかったり「あほ」「死ね」など侮辱的なことをいう・子ども扱いするような呼称で呼ぶ・他の利用者に障害者や家族の悪口等を言いふらす・話しかけを無視する・職員の都合を優先し本人の意志や状態を無視しておむつを使う・「これができたら外出させてあげる」など交換条件を提示する・理由もなく住所録を取り上げるなど、外部との連絡を遮断する・自分の信仰している宗教に加入するよう強制する
性的虐待	・キス、性器等への接触、性交・性的行為を強要する・本人の前でわいせ

	つな言葉を発する・性的な話を強要する（無理やり聞かせる、無理やり話をさせる）・わいせつな映像や写真をみせる・本人を裸にする、又はわいせつな行為をさせ、映像や写真に撮る・更衣やトイレ等の場面をのぞいたり、映像や画像を撮影する・人前で排泄をさせたり、おむつを交換したりする、またその場面を見せないための配慮をしない
放置・放棄	・入浴させない・排せつの介助をしない・汚れのひどい服や破れた服を着せる・不衛生な状態で生活させる・褥瘡ができる等体位の調整や栄養管理を怠る・健康状態の悪化をきたすほどに水分や栄養補給を怠る・医療が必要な状況にも関わらず受診させない・処方通りの服薬をさせない・必要なめがね、補聴器、補装具、車いすなどがあっても使用させない・他の利用者に暴力をふるう障害者に対して、何ら予防的てだてをしない・話しかけ等に対し「ちょっと待って」と言ったまま対応しない
経済的虐待	・本人所有の不動産等の財産を本人に無断で売却する・年金や賃金を管理して渡さない・本人の財産、年金や預貯金を無断で使用する・事業所、法人に金銭を寄付・贈与するように強要する・本人に無断で親族にお金を渡す・日常的に使用するお金を不当に制限する・生活に必要なお金を渡さない

## 2. 虐待防止委員会その他事業所内の組織に関する事項

当事業所では、虐待発生防止に努める観点から「虐待防止委員会」を設置します。

本委員会の構成は、管理者（虐待防止責任者・サービス管理責任者）、生活支援員、就労支援員、職業指導員、調理員とし、管理者を運営責任者とします。

本委員会は、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、当事業所に併設して展開する事業又は法人内別事業と連携して本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、テレビ会議システムを用いる場合があります。

本委員会は、必要な都度担当者が招集し、議題は担当者が定めます。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。

- ①虐待防止委員会その他事業所内の組織に関すること
- ②虐待の防止のための指針の整備に関すること
- ③虐待の防止のための職員研修の内容に関すること
- ④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
- ⑤職員が虐待等を把握した場合に市町村への通報および管理者への報告等が迅速かつ適切に行われるための方法に関すること
- ⑥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と職員への周知に関すること
- ⑦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
- ⑧その他必要な内容

### 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、虐待の防止を徹底します。

具体的には、次のプログラムにより実施します。

- ・ 障害者虐待防止法の基本的考え方の理解
- ・ 障害者権利養護事業/成年後見制度の理解
- ・ 虐待の種類と発生リスクの事前理解
- ・ 早期発見・事実確認と報告等の手順
- ・ 発生した場合の改善策

実施は、年1回以上行います。また、新規採用時には必ず虐待の防止のための研修を実施します。研修の実施内容については、研修資料、実施概要、出席者等を記録し保存します。

### 4. 虐待又はその疑いが発生した場合の対応方法に関する基本方針

虐待又はその疑い（以下、「虐待等」という。）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。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。

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します。

### 5. 虐待等が発生した場合の相談・報告体制に関する事項

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。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。

また、虐待等を発見した職員等もしくは担当者は、市町村障害者虐待防止センターに通報・相談し、その指示や助言に従った対応を行います。

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。

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、就業規則等に則り必要な措置を講じます。

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。

### 6. 利用者等に対する当該指針の閲覧に関する基本方針

利用者等は、いつでも本指針を閲覧することができます。また、当事業所ホームページにおいて、いつでも閲覧が可能な状態とします。

## 7. その他虐待防止の適正化の推進のために必要な基本方針

3. に定める研修会のほか、行政や団体等により提供される虐待防止に関する研修等に積極的に参加し利用者の権利擁護とサービスの質を低下させないよう常に研鑽を図ります。

(2022年 4月 1日作成)