

虐待防止のための指針

社会福祉法人 青鳥会

1. 基本的な考え方

社会福祉法人青鳥会(以下、「法人」という)は、国が定める関係法令の定めに従い、利用者・児(以下、「利用者等」という。)の人権を尊重・擁護し、利用者等に対する虐待の防止・禁止(以下、「虐待防止等」という)と虐待の予防及び早期発見のための措置等を定め、すべての職員がこれらを認識し、本指針を遵守して、福祉の増進に努めることとする。

2. 虐待の定義

虐待とは、職員等から利用者等に対する次のいずれかに該当する行為をいう。(詳細は別表1)

(1)身体的虐待

利用者等の身体に外傷が生じ、若しくは生じる恐れのある行為を加え、または正当な理由なく利用者等の身体を拘束すること。

(2)性的虐待

利用者等にわいせつな行為をすること、または利用者等をしてわいせつな行為をさせること。

(3)心理的虐待

利用者等に対する著しい暴言、著しく拒絶的な対応または不当な差別的言動、著しい心理的外傷を与える言動を行うこと。

(4)ネグレクト

利用者等を衰弱させるような著しい減食または長時間の放置、前(3)に掲げる行為と同様の行為の放置、利用者等を擁護すべき職務上の義務を著しく怠ること。

(5)経済的虐待

利用者等の財産を不当に処分すること、利用者等から不当に財産上の利益を得ること。

3. 虐待防止委員会その他施設内の組織に関する事項

虐待防止等及び早期発見への組織的対応を図ることを目的に、次の通り「法人虐待防止委員会(以下、「法人委員会」という。)」及び「事業所虐待防止委員会(以下、「事業所委員会」という。)」・「虐待防止協議会」(以下、「協議会」という。)を設置するとともに虐待防止等に関する責任者を定めるなど必要な措置を講ずる。※別表2組織図を参照

(1)法人虐待防止委員会 (法人委員会)

①委員会の委員長は、理事長とする。

②委員会の委員は、次のとおりとする。

ア 外部委員 利用者家族代表3名(法人評議員)及び外部理事2名並びに第三者委員1名とし、理事長が委任することとする。

イ 内部委員 虐待防止担当理事、各事業所長(各事業所虐待防止等責任者)並びに支援課長等(各事業所虐待防止等担当者)、事務局職員2名とする。

ウ その他 必要に応じて、所轄庁職員及び顧問弁護士その他理事長が認める有識者を加えることとする。

③委員会は年2回以上開催する。また、委員長が必要と認めた時に随時開催する。

④委員会の審議事項

ア 虐待防止等のための計画づくり(虐待防止等の研修、労働環境・条件を確認・改善するためbの実施計画づくり、指針の作成)

イ 虐待防止等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)

ウ 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、事案検証のうえ、再発防止策を検討、実行)

⑤委員会の事務局は、法人事務局内に置くこととする。

(2)事業所虐待防止委員会(事業所委員会)

①委員会には虐待防止等責任者をおく。責任者は施設長とし、委員長を兼ねる。

委員会には、虐待防止等担当者をおく。担当者は支援課長もしくはサービス管理責任者、児童発達支援管理責任者(以下、「サビ管等」とする。)とする。

②委員会は、上記責任者及び担当者以外に委員をおくことができる。委員の数等は、事業所の規模等に応

じて委員長が決定する。

③委員会は月1回開催を原則とする。また、委員長が必要と認めた時は随時開催する。

④委員会の活動事項

ア 各職員の振り返りシート(チェックリスト)の実施

イ 倫理綱領等の浸透、研修の実施

ウ ひやりはっと事例の報告、分析

エ 職員のストレスマネジメント

(3)虐待防止協議会

事業所委員会相互の相談・協議機関として、虐待防止協議会を設置し、3ヶ月に1回以上開催する。

協議会は、事業所委員会の情報交換と取り組みが円滑に進むよう支援する。

協議会の構成は、虐待防止担当理事、各事業所虐待防止担当者及び事務局職員2名とする。

また、必要に応じて他法人からアドバイザーを招聘し、相談・指導をうけることもできるとする。

4. 虐待防止等のための職員研修に関する基本方針

職員に対する虐待防止等のための研修内容として、虐待防止等に関する基礎的内容等の知識を普及、共有するとともに、この指針に基づき虐待防止等の徹底を図る内容とする。

この指針に基づく研修は、年2回以上実施するとともに、新規職員採用時には必ず虐待防止等のための研修を行い、これらの研修の実施内容については、記録に残すものとする。

5. 事業所で発生した虐待の報告方法等の方策に関する基本方針

(1)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努め、受診が必要な場合は、事故発生時の手順に準じて対応する。

(2)虐待防止等責任者は虐待の実態、経緯、背景等を調査し、再発防止策を事業所として検討する。

(3)虐待防止等責任者は法人委員会において、調査内容、再発防止策について報告を行う。

(4)法人委員会は、報告された調査内容及び再発防止策が不十分な場合は、再調査又は再検討を虐待防止等責任者に指示する。

(5)虐待について法人として対応が必要な場合は、上記の手順を経ずに法人委員会が主導して対応する。

(6)虐待について、市町村の調査が行われる場合は、当該事業所虐待防止等責任者及び虐待防止等担当理事が対応する。

(7)虐待を行った職員については、就業規則に基づき適切な処分を行う。

6. 虐待発生時の対応に関する基本方針

(1)虐待の早期発見

虐待の早期発見は、より深刻な虐待を防止するために重要である。そのためには、利用者の様子の変化を迅速に察知し、それにかかる確認や責任者への報告が重要である。

また、事業所虐待防止等責任者は平素から利用者・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。

(2)虐待発見時の早期対応

虐待若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とする。また、利用者及びご家族に対し、誠意をもって対応することとする。

7. 利用者等に対する当該指針の閲覧に関する基本方針

当該指針については、利用者をはじめ誰でも閲覧できるよう事業所に据え置くとともに、ホームページに掲示するものとする。

8. その他虐待防止等の推進のために必要な事項

4に定める研修の他、関係機関等により提供される虐待防止等に関する研修会等には積極的に参加し、利用者等の人権擁護とサービスの質の向上を図るよう研鑽に努める。

9 職員等が留意すべき事項

青鳥会の職員等は、当法人の基本理念及び倫理綱領並びに職員基本行動基準に基づいて、下記1及び2を深く認識し、虐待防止等に努めなければならない。

また、虐待事案の発生は、利用者の生命と生活を脅かすことのみならず、法人の社会的な信頼を著しく損ない、その後の事業経営に大きな影響を及ぼす問題となることを理解し、職務に従事しなければならない。

特に各事業所の虐待防止等責任者は、日常的な支援場面を把握するなど虐待防止等の重要な責務を負っていることを理解しなければならない。

1.基本的な心構え

- ・障害の程度等にかかわらず、常に利用者の人格や権利を尊重すること。
- ・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がけること。
- ・虐待に関する受け止め方には、利用者による個人差や性差などがあることを絶えず認識すること。

2.具体的な行動等

- ・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、職員同士が注意できる職場環境をつくること。
- ・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懇切丁寧な相談支援を行うとともに、責任者に速やかに報告すること。
- ・職場内の虐待にかかる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ともに、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こと。

(附則)

この指針は、令和4年4月1日より施行する。

(表-1) 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待類型 (例)

区分	
<p>身体的虐待</p>	<p>① 暴力的行為 【具体的な例】 ・平手打ちをする。つねる。殴る。蹴る。 ・ぶつかって転ばせる。 ・刃物や器物で外傷を与える。 ・入浴時、熱い湯やシャワーをかけてやけどをさせる。 ・本人に向けて物を投げつけたりする。 など</p> <p>② 本人の利益にならない強制による行為、代替方法を検討せずに障害者を乱暴に扱う行為 【具体的な例】 ・医学的診断や個別支援計画等に位置づけられておらず、身体的苦痛や病状悪化を招く行為を強要する。 ・介助がしやすいように、職員の都合でベッド等へ抑えつける。 ・車いすやベッド等から移動させる際に、必要以上に身体を高く持ち上げる。 ・食事の際に、職員の都合で、本人が拒否しているのに口に入れて食べさせる、飲み物を飲ませる。 など</p> <p>③ 正当な理由のない身体拘束 【具体的な例】 ・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ミトン型の手袋を付ける ・行動を制限するために介護衣（つなぎ服）を着せる ・職員が自分の身体で利用者を押さえつけて行動を制限する ・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 ・自分の意思で開けることのできない居室等に隔離する</p>
<p>性的虐待</p>	<p>○あらゆる形態の性的な行為又はその強要 【具体的な例】 ・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、又は会話する。性的な話を強要する（無理やり聞かせる、無理やり話させる）。 ・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。撮影したものを他人に見せる。 ・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。 ・排泄や着替えの介助がしやすいという目的で、下（上）半身を裸にしたり、下着のまま放置する。 ・人前で排泄をさせたり、おむつ交換をしたりする。またその場面を見せないための配慮をしない。 など</p>

<p>心理的虐待</p>	<p>① 威嚇的な発言、態度</p> <p>【具体的な例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・怒鳴る、罵る。 ・「ここ（施設等）にいられなくなるよ」「追い出す」などと言いつす。 ・「給料もらえないですよ」「好きなもの買えなくなりますよ」などと威圧的な態度を取る。 など <p>② 侮辱的な発言、態度</p> <p>【具体的な例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・排泄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、「バカ」「あほ」「死ね」など侮蔑的なことを言う。 ・排泄介助の際、「臭い」「汚い」などと言う。 ・子ども扱いするような呼称で呼ぶ。 ・本人の意思に反して呼び捨て、あだ名などで呼ぶ。 など <p>③ 障害者や家族の存在や行為、尊厳を否定、無視するような発言、態度</p> <p>【具体的な例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・無視する。 ・「意味もなく呼ばないで」「どうしてこんなことができないの」などと言う。 ・他の利用者に障害者や家族の悪口等を言いふらす。 ・話しかけ等を無視する。 ・障害者の大切にしているものを乱暴に扱う、壊す、捨てる。 ・したくてもできないことを当てつけにやってみせる（他の利用者にやらせる）。 など <p>④ 障害者の意欲や自立心を低下させる行為</p> <p>【具体的な例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・トイレを使用できるのに、職員の都合を優先し、本人の意思や状態を無視しておむつを使う。 ・自分で食事ができるのに、職員の都合を優先し、本人の意思や状態を無視して食事の全介助をする、職員が提供しやすいように食事を混ぜる。 ・自分で服薬ができるのに、食事に薬を混ぜて提供する。 など <p>⑤ 交換条件の提示</p> <p>【具体的な例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「これができたら外出させてあげる」「買いたいならこれをしてからにしない」などの交換条件を提示する。 <p>⑥ 心理的に障害者を不当に孤立させる行為</p> <p>【具体的な例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本人の家族に伝えてほしいという訴えを理由なく無視して伝えない。 ・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。 ・面会者が訪れても、本人の意思や状態を無視して面会させない。 ・その利用者以外の利用者だけを集めて物事を決める、行事を行う。 など <p>⑦ その他著しい心理的外傷を与える言動</p> <p>【具体的な例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・車いすでの移動介助の際に、速いスピードで走らせ恐怖感を与える。 ・自分の信仰している宗教に加入するよう強制する。 ・利用者の顔に落書きをして、それをカメラ等で撮影し他の職員に見せる。 ・利用者の前で本人の物を投げたり蹴ったりする。 ・本人の意思に反した異性介助を繰り返す。 ・浴室脱衣所で、異性の利用者を一緒に着替えさせたりする。 など
--------------	---

<p>放棄・放置</p>	<p>① 必要とされる支援や介助を怠り、障害者の生活環境・身体や精神状態を悪化させる行為</p> <p>【具体的な例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・入浴しておらず異臭がする、排泄の介助をしない、髪・ひげ・爪が伸び放題、汚れのひどい服や破れた服を着せている等、日常的に著しく不衛生な状態で生活させる。 ・褥瘡（床ずれ）ができるなど、体位の調整や栄養管理を怠る。 ・おむつが汚れている状態を日常的に放置している。 ・健康状態の悪化をきたすほどに水分や栄養補給を怠る。 ・健康状態の悪化をきたすような環境（暑すぎる、寒すぎる等）に長時間置かせる。 ・室内にごみが放置されている、鼠やゴキブリがいるなど劣悪な環境に置かせる。 <p>など</p> <p>② 障害者の状態に応じた診療や支援を怠ったり、医学的診断を無視した行為</p> <p>【具体的な例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・医療が必要な状況にも関わらず、受診させない。あるいは救急対応を行わない。 ・処方通りの服薬をさせない、副作用が生じているのに放置している、処方通りの治療食を食べさせない。 ・本人の嚥下できない食事を提供する。 など <p>③ 必要な用具の使用を限定し、障害者の要望や行動を制限させる行為</p> <p>【具体的な例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・移動に車いすが必要であっても使用させない。 ・必要なめがね、補聴器、補助具等があっても使用させない。 など <p>④ 障害者の権利や尊厳を無視した行為又はその行為の放置</p> <p>【具体的な例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・他の利用者に対して暴力を振るう障害者に対して、何ら予防的手立てをしていない。 ・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。 など <p>⑤ その他職務上の義務を著しく怠ること</p>
<p>経済的虐待</p>	<p>○ 本人の同意（表面上は同意しているように見えても、本心からの同意かどうかを見極める必要がある。以下同様。）なしに財産や金銭を使用し、本人の希望する金銭の使用を理由なく制限すること。</p> <p>【具体的な例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・年金や預貯金を無断で使用する。 ・本人の財産を無断で運用する。 ・事業所、法人に金銭を寄付・贈与するよう強要する。 ・本人の財産を、本人が知らない又は支払うべきではない支払に充てる。 ・金銭・財産等の着服・窃盗等（障害者のお金を盗む、無断で使う、処分する、無断流用する、おつりを渡さない。）。 ・立場を利用して、「お金を貸してほしい」と頼み、借りる。 ・本人に無断で親族にお金を渡す、貸す。 ・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。 など

