

社会福祉法人稚内木馬館 虐待防止のための指針

(令和6年5月1日改訂)

1 目的

虐待は人間としての尊厳の保持や、人格の尊重に深刻な影響を及ぼす可能性が極めて強く、虐待の防止のために必要な措置を講じなければならない。

当法人では、障害者虐待防止法、高齢者虐待防止法、児童虐待防止法（以下「障害者虐待防止法等」をいう。）の趣旨を踏まえ、入居者や利用者への虐待は、人権侵害であり、犯罪行為であると認識し、障害者虐待防止法等に基づき、虐待の禁止、予防及び早期発見を徹底するため、本指針を策定し、介護・福祉サービスに従事する全ての職員は本指針に従い、業務にあたることを目的とします。

2-1 虐待の種類

虐待は、職員が利用者に対して、次のいずれかに該当する行為をいいます。虐待を受けたと思われる障害者を発見した者は、速やかに、市町村に通報する義務があります。

区 分	内 容
① 身体的虐待	利用者の身体に外傷が生じる又は生じるおそれのある暴行を加える。正当な理由なく身体を拘束する。 ＜具体的な例＞ <ul style="list-style-type: none">・暴力や体罰によって身体に傷やあざ、痛みを与える。・身体を縛り付けたり、過剰な投薬によって身体の動きを抑制したりする。
② 性的虐待	利用者に対してわいせつな行為をする。利用者を介してわいせつな行為をさせる。 ＜具体的な例＞ <ul style="list-style-type: none">・性的な行為を強要する。・本人の前でわいせつな言葉を言う。・更衣やトイレ等の場面のぞいたりする。
③ 心理的虐待	利用者に対する暴言、拒絶的な対応又は不当な差別的な言動その他の利用者に心理的外傷を与える言動を行う。 ＜具体的な例＞ <ul style="list-style-type: none">・利用者を侮辱するような言葉を浴びせる。・人格をおとしめるような扱いをする。
④ 放棄・放置	利用者を衰弱させるような（児童にあたっては、心身の正常な発達を妨げるような）減食又は長時間の放置、他の利用者による身体的虐待・性的虐待・心理的虐待と同様の行為を放置その他の利用者を養護すべき職務上の義務を怠ること。

	<具体的な例> ・食事や排せつ、入浴、洗濯等の世話や介助をしない。 ・室内の掃除をしない、ゴミを放置したままで生かせる。 ・病気やけがをしても受診させない。
⑤ 経済的虐待	利用者の財産を不当に処分することその他利用者から不当に財産上の利益を得ること。 <具体的な例> ・本人の同意なしに年金や預貯金を処分する。 ・日常生活に必要な金銭を渡さない。

2-2 虐待行為に対する刑事罰

「高齢者に対する虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律」(以下「高齢者虐待防止法」といいます)が可決、成立し、平成 18 年 4 月 1 日から施行されています。虐待は、刑事罰の対象となる事案が発生していることから、具体的な刑事罰の例を記載いたします。

区 分	刑事罰
① 身体的虐待	刑法 第 199 条 殺人罪、第 204 条 傷害罪、 第 208 条 暴行罪、第 220 条 逮捕監禁罪
② 性的虐待	刑法 第 176 条 不同意わいせつ罪、 第 177 条 不同意性交等罪
③ 心理的虐待	刑法 第 222 条 脅迫罪、第 223 条 強要罪、 第 230 条 名誉毀損罪、第 231 条 侮辱罪
④ 放棄・放置	刑法 第 218 条 保護責任者遺棄罪
⑤ 経済的虐待	刑法 第 235 条 窃盗罪、第 246 条 詐欺罪、 第 249 条 恐喝罪、第 252 条 横領罪

3 虐待の防止体制

(1) 虐待防止責任者の設置

事業所の管理者(所長(倫理監督者))は、虐待防止責任者となり、虐待の未然防止に率先して取り組む。

また、虐待防止責任者は、利用者の人権を擁護する高い意識を持ち、風通しの良い開かれた事業所運営のために職員とともに取り組む。

(2) 虐待防止マネージャーの配置

各事業所に虐待防止マネージャーを配置する。

虐待防止マネージャーには、現場における虐待防止のリーダーとして、副所長、主任又はサービス管理責任者、生活相談員等の現場の責任者を充てる。

虐待防止マネージャーは、職員一人ひとりに対して、虐待防止という意識付けを図るとともに虐待防止チェックリストから抽出された課題に沿った研修を行うなど虐待防止に取り組む。

(3) 虐待防止委員会の設置

利用者の人権を擁護し、法人内の虐待等の防止・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に虐待防止委員会を設置する。

虐待防止委員会は、虐待防止責任者管理者(所長)、虐待防止マネージャー(副管理者(副所長)、主任等)等から構成する。

(4) 虐待防止委員会の役割

虐待防止委員会は、**年4回以上**開催し、各事業所における利用者やサービス提供の状況などの実態に即した検証を行う。

- ① 委員会その他事業所内の組織に関すること
- ② 虐待防止のための指針の整備に関すること
 - ・マニュアルの周知、虐待防止チェックリストの作成
- ③ 虐待防止のための職員研修の内容に関すること
 - ・職員の人権意識を高め虐待の防止に関する研修計画に関すること
- 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
 - ・虐待防止チェックリストにより各職員が自己点検した結果や現場で抱えている課題の報告
 - ・利用者や家族からの苦情相談や職員のストレスマネジメントの状況についての報告
- ⑤ 職員が虐待を把握した場合には、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
- ⑥ 虐待(不適切な対応事案)発生原因等の分析と再発防止策に関すること
 - ・虐待やその疑いが生じた場合、行政の事実確認を踏まえて、事業所としても事案を検証の上、再発防止策を検討し実行に移すものとする。
- ⑦ 身体拘束等の適正化に係る取組み
 - ・身体拘束の必要性について検討を行い、身体拘束の要否を判断するとともに解消に向けて検討していく
- ⑧ 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

4 虐待防止や人権意識のための職員研修

人権意識、専門的知識及び支援技術の向上を図るため、次の人材育成の研修を計画的に実施する。なお、職員研修を原則年1回以上および職員採用時に実施する。

研修内容は、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、本指針に基づき、権利擁護及び虐待防止を徹底します。

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、電磁的記録等により保存します。

(1) 職員全体を対象にした虐待防止や人権意識を高める研修

障害者虐待防止法等の関係法令の理解、過去の虐待事件の事例等を内容とする研修を行う。

(2) 職員のメンタルヘルスケア

職員が職場の中で過度なストレスを抱えていたり、他の職員から孤立していることも虐待が起きやすくなる要因となるため、職員のメンタルヘルスのための研

修を行う。

(3) 専門的知識や支援技術の向上を図る研修

虐待の多くが、知的障害・自閉症等の障害特性及び高齢化による認知機能低下に対する知識不足や行動障害等の対応に対する技術不足の結果起きていることを踏まえ、利用者一人ひとりの特性を理解し適切に支援ができるような知識と技術を獲得するための研修を行う。

(4) 身体拘束廃止に向けた研修

身体拘束廃止と人権を尊重した支援の励行を図り、身体拘束廃止及び改善のための研修を行う。

(5) 事例検討

個別支援計画等の内容を充実強化するとともに、利用者一人ひとりの特徴を日々の状況から十分に理解し、身体拘束を誘発するリスクを分析及び対策を検討するための事例検討を行う。

5 虐待を防止するための取組み

(1) 職員の行動規範の遵守

職員は、専門職としての自覚を持ち、質の高い福祉サービスを提供するため、「職員の行動規範」を遵守します。

(2) 虐待防止チェックリストの活用

虐待の未然防止と早期発見・早期対応を図るため、虐待防止チェックリストを活用し、職員が職場や支援の実態についての自己点検を年2回以上行う。点検結果は、虐待防止委員会に報告し、利用者に対する支援の適否や必要な対応策を検討する。

(3) 利用者や家族からの聴き取り

虐待防止責任者や虐待防止マネージャーは、日頃から利用者の表情や様子に普段から注意を払うとともに、家族から疑問や苦情が寄せられた場合は話を傾聴し、事実を確認する。

(4) 事業所外部の声の活用

アンケート調査の実施や外部からの実習生、見学者等を積極的に受入れ、事業所運営に対する意見を聞くものとする。

6 虐待が疑われる事案等があった場合の対応に関する取組み

(1) 虐待が疑われる事案等の発見時の通報

① 職員の通報

職員は、虐待を受けた利用者を目撃したり、虐待を受けたのではないかと疑いを持った場合は、速やかに市町村に通報するとともに虐待防止責任者や虐待防止マネージャーに報告する。

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する。

虐待防止責任者や虐待防止マネージャーは、速やかに関係職員から聞き取りを行うとともに、現場検証を行い写真や記録を残すものとする。

② 虐待防止責任者や虐待防止マネージャー等の通報

虐待防止責任者や虐待防止マネージャー等は、虐待が疑われる事案について職員

や利用者の家族から相談を受けた場合は、速やかに関係職員から聞き取りを行うとともに、現場検証を行い写真や記録を残すものとする。

こうした調査の結果、虐待と疑われる場合は、速やかに市町村等に通報し、法人本部事務局にも報告するものとする。

また、利用者に対する不適切な支援について職員等から報告があった場合も、同様に関係職員からの聞き取り等を行い、虐待と疑われる場合は、速やかに市町村に通報し、法人本部事務局にも報告するものとする。

(2) 通報者の保護

虐待が疑われる事案等を発見し直接市町村等に通報した職員は、通報を理由として不利益な取扱いを受けることはないものとする。

(3) 市町村等による事実確認への協力

利用者虐待の通報により、市町村及び北海道による調査があった場合は、提出を求められた書類を速やかに提出するなど事実確認に協力し、聞き取り調査には誠実な対応をする。

(4) 虐待を受けた利用者や家族への対応

虐待を受けた利用者の安全確保を最優先とし、虐待行為が疑われる職員については事実関係が明らかになるまでの間、自宅勤務を命ずるなど利用者が安心できる環境作りに努める。

また、虐待事案に関する事実確認をしっかりと行った上で、虐待を受けた利用者やその家族に対して状況を説明するとともに、謝罪を含めた誠意ある対応をする。

7 原因の分析と再発防止の取組み

(1) 調査の分析と再発防止の取組み

職員による虐待が明らかになった場合は、虐待を行った職員に対して、なぜ虐待を起こしたのか、その背景や経過について十分な聞き取りを行い、原因を分析する。

また、虐待を行った職員だけでなく、同僚職員や上司からも日常の業務を含めた行動や意識等を一人ひとり聞き取りした上で分析する。

こうした分析により、事業所の体制面の課題や支援のあり方など運営面の課題を明らかにし、再発防止のための抜本的な対策を講ずる。

(2) 虐待した職員等への処分

虐待を行った職員や事業所等の責任を明らかにし、関係職員に対しては、就業規則等に基づき、厳正な処分を行う。

処分を受けた職員については、虐待防止や職員倫理等に対する教育や研修の受講をさせるなど再発防止のための対応を徹底して行う。

8 成年後見制度の利用支援

入居者及びその家族に対して、制度の利用を必要とする者が、尊厳のある本人らしい生活を継続することができよう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。

9 利用者等に対する当該指針の閲覧に関する方針

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、当施設HPにおいて、いつでも閲覧が可能な状態とします。

10 その他虐待防止の適正化の推進のために必要な方針

3. 「虐待防止や人権意識のための職員研修」に定める研修のほか、外部機関により提供される虐待防止に関する研修等には積極的に参画し、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。

附 則

この指針は、令和6年5月1日より施行する。