虐待の防止のための指針

1 虐待の防止に関する基本的考え方

「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」に基づき、虐待の防止とともに虐待の早期発見・早期対応に努め、いかなる時も利用者に対して虐待を行いません。

2 本指針における虐待の定義

本指針における虐待の定義は次のとおりとする。

区分	内容と具体例
身体的虐待	暴力や体罰によって体に傷やあざ、痛みを与えること 【具体的な例】 殴る 蹴る つねる やけどを負わせる 椅子や壁に縛り付ける 医療的な必要性に基づかない投薬によって動きを抑制する 組織によって適切に検討されずに行われた身体的拘束
性的虐待	性的な行為やそれを強要すること 【具体的な例】 性交 性器への接触 性的行為を強要する 介助の必要性が無いのにも関わらず裸にする 本人の前でわいせつな言葉を発する わいせつな映像を見せる
心理的虐待	脅し、侮辱等の言葉や態度、無視、いやがらせ等によって精神的に苦痛を与えること 【具体的な例】 障害者を侮辱する言葉を浴びせる 怒鳴る ののしる 悪口を言う 人格をおとしめるような扱いをする 無視する
放棄・放任 (ネグレクト)	食事や排泄等の身の世の世話や介助をしない等により障害者の生活環境や身体・精神的状態を悪化させるまたは不当に保持しないこと 【具体的な例】 食事や水分を十分に与えない 汚れた服を着させ続ける 排泄の介助をしない 身体的虐待や心理的虐待を放置する
経済的虐待	本人の合意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 【具体的な例】 本人の預貯金を本人の同意なく勝手に使用する

3 虐待の防止の対策を検討する委員会の設置

当事業所では、虐待の防止のための対策を検討するため虐待防止委員会を設置し、その結果については職員に周知徹底を図ります。委員会は年に1回以上開催します。

①委員会の役割

- ・実際に発生した虐待事例の分析検討
- ・虐待防止研修のプログラム作成
- ・労働環境、労働条件を確認し、改善するための計画書の作成
- ・虐待を未然に防ぐ職場環境の確認

②委員会の構成員

- ・施設長
- ・サービス管理責任者
- ・生活支援員
- ・看護師

③虐待防止担当者の設置

- ・虐待防止担当者を置く
- ・虐待防止担当者が委員会の構成員となる

4 虐待防止のための職員研修に関する基本方針

虐待防止の基礎的内容等適切な知識を普及・啓発するとともに、虐待防止の徹底を図るために、職員教育を次のとおり行います。虐待防止委員会が、研修プログラムは作成し、教育・研修の実施内容を記録し保存します。

- ① 定期的な教育・研修を年1回以上開催
- ② 新任者採用時に虐待防止研修の実施

5 施設内で発生した虐待の報告方法等の方策に関する基本方針

施設内で虐待(若しくは虐待と疑われる事案)を発見した職員は、速やかに事業所の管理者または虐待防止担当者に報告します。

報告を受けた管理者及び虐待防止担当者は、城陽市及び虐待を受けた利用者にかかる支給決定市町村の虐待担当窓口はその旨を通報します。

管理者が虐待の加害者になっているなど、上記の対応を取り難い理由がある場合は、虐待を発見した職員が直接所管の市町村の虐待担当窓口に通報することとします。

6 虐待発生時の対応に関する基本方針

虐待に関してその状況、背景等を記録し、当該記録に基づいて虐待防止委員会において原因の分析と再発防止策の検討を行います。あわせて、市町村が実施する調査に協力するとともに、市町村からの指示に従い、必要な改善を行うこととします。

虐待事例及びその分析結果については、職員に周知徹底し、再発防止に努めるとともに、事案発生後に行った再発防止策や改善策についてはその効果を検証します。

7 指針の閲覧に関する基本方針

本指針は、施設内に掲示するとともに、利用者及び家族等からの閲覧の求めには速やかに応じます。

8 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

外部機関が開催する虐待防止研修に積極的に参加し、受講後は職員に当該研修の伝達を行います。
虐待防止について国・地方自治体から発出される通知等に留意し、虐待防止推進に取り組みます。