

虐待防止のための指針

1. 施設における虐待防止に関する基本的な考え方

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、利用者の尊厳の保持・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、虐待の防止とともに虐待の早期発見・早期対応に努め、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

利用者の身体に外傷が生じ、又は生じる恐れがある暴行を加え、又は正当な理由なく利用者の身体を拘束すること。

(2) 性的虐待

利用者に関係のない行為をすること。又は利用者に関係のない行為をさせること。

(3) 心理的虐待

利用者に対する著しい暴言、著しく拒絶的な対応又は不当な差別的な言動、その他の利用者に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと。

(4) 放棄・放置

利用者を衰弱させるような著しい減食、又は長時間の放置、ほかの利用者による(1)～(3)までに掲げる行為と同様の行為の放置そのほかの利用者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。

2. 虐待防止委員会その他の施設内の組織に関する事項

(1) 虐待防止委員会の設置及び開催

虐待防止に努める観点から「虐待防止委員会」（以下、「委員会」という。）を設置します。

委員会は、年1回以上開催し、次のことを協議します。

- ① 虐待のための指針の整備に関すること。
- ② 虐待の防止のための職員研修の内容に関すること。
- ③ 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。

- ④ 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。
 - ⑤ 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。
 - ⑥ 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。
- (2) 委員会の構成員
- 委員会は、委員長・虐待防止責任者（施設長）、虐待防止担当者（サービス管理責任者）とする。委員の選任については、サービス管理責任者、相談員、生活支援員、職業指導員、共同生活ホーム世話人などそのほか必要とされる者の中で委員長が指名した者とする。
- (3) 委員会の審議事項等
- ① 虐待防止のための体制づくり
虐待防止マニュアル、指針の見直しや整備、虐待防止のチェックリストの実施、研修への参加、掲示物等の整備
 - ② 虐待防止チェックとモニタリング
チェックリストの定期点検と評価、職員チェックリスト、利用者満足度調査
 - ③ 虐待（不適切な対応事例）発生後の対応と総括
虐待やその疑いが生じた場合の早期対応について、マニュアルに沿っての検証と総括を行う。
 - ④ 虐待防止、早期発見等に向けた取り組みに関すること。
 - ⑤ 苦情解決体制、第三者委員、成年後見制度の活用に関すること。

3・運営基準の遵守

令和4年4月から障害福祉施設等の運営基準に基づき、虐待の発生又はその再発を防止するため、新たに以下の措置を講じることが義務化されました。

ア 虐待の防止のための対策を検討する委員会を定期的開催すると共に、その結果について、従業者に周知徹底を図ること

イ 従業者に対し、虐待の防止のための研修を定期的実施すること

ウ アとイに掲げる措置を適切に実施するための担当者を置くこと

また、障害者福祉施設等の運営についての重要事項に関する運営規定に、虐待防止のための措置に関する事項を定めなくてはならないこととされています。具体的には

ア 虐待の防止に関する担当者の選定

イ 成年後見制度の利用支援

ウ 苦情解決体制の整備

エ 従業者に対する虐待の防止を啓発・普及するための研修の実施（研修方法や研修計画等）

オ 虐待防止委員会の設置等に関すること

等を指します。

さらに、令和6年度障がい者福祉サービス等報酬改定においては、施設・事業所における障がい者虐待防止の取り組みを徹底するため、障がい者虐待防止措置を未実施の障害福祉サービス事業所等について、虐待防止措置未実施減算（所定単位数の1%を減算）が創設されました。

4. 虐待防止のための取り組みと職員研修に関する基本方針

(1) 虐待防止のための取り組み

●虐待防止のための措置に関する事項の運営規定への定め

多機能型（就労B型、生活介護）…第23条

相談支援事業所 …第11条

共同生活ホーム …第13条に明記

●倫理綱領・行動指針・虐待防止啓発掲示物の整備、掲示

倫理綱領や行動指針を定め職員に周知徹底する。

青森県障がい者擁護センター発行の周知パンフレットも見やすい場所に備え付ける。

●人権意識、知識や技術向上のための職員研修

- ・虐待防止のための職員研修を原則年1回及び職員採用時に実施します。
- ・人権意識、知識や技術向上のため研修内容は基礎的内容等の適切な知識を普及・啓発する物であることとし、計画的に実施する。研修には主に5つの研修が考えられる。

① 管理者を含めた職員全体を対象にした虐待防止や人権意識を高めるための研修。

② 職員のメンタルヘルスのための研修。

③ 障害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。

④ 事例検討会

⑤ 利用者や家族等を対象にした研修。

⑥ 青森県が行う虐待防止研修（管理者編・従事者編）へ積極的に参加する。

※研修を実施する上での留意点

- ・福祉職に限らず、広い意味での支援者としての関係職員に対して研修を実施する。
- ・職場内研修（OJT）と職場外研修（OFF-JT）の適切な組み合わせにより実施する。

5. 虐待の早期発見と報告方法等の方策に関する基本方針

虐待を発見した際、障がい者虐待防止法に基づき市町村に通報する義務があります。同時に虐待防止受付担当にも通報します。

6. 虐待発生時の対応に関する基本方針

虐待等が発生した場合には、速やかに市町村に通報すること。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、市町村及び警察棟の協力を仰ぎ、被虐待者の権利と生命の保全を優先します。

7. 利用者等に対する当該指針の閲覧に関する基本方針

当該指針は、事業所内に掲示するとともに、ホームページにも掲載し利用者及び職員等がいつでも閲覧できるようにします。

8. そのほか虐待防止の適正化の推進のために必要な基本方針

「3. 虐待防止のための取り組みと職員研修に関する基本方針」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棟には積極的に参加し、利用者の権利擁護とサービスの質を低下させないようにします。

この指針は、令和4年11月17日より施行する。

令和5年 6月 1日 改正

令和6年 12月 12日 改正(一部追加)