障害児（者）虐待防止　対応規程

Ｋ＆Ｌ合同会社

第1章　総 則

(目的)

　　　Ｋ＆Ｌ合同会社が運営する事業の利用者に対する虐待防止を図るため、利用者の安全人権保護の観点から虐待の防止（以下「虐待防止」という。）と健全な支援を提供することを目的とする。

（障害者虐待の定義）

1. 障害者の定義

障害者虐待防止法では、障害者とは障害者基本法第2条1号に規定する障害者と定義されている。同号では、障害者とは「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む）その他心身の機能の障害があるものであって、障害および、社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの」としており、障害者手帳を取得していない場合も含まれる点に留意が必要である。

２．「障害者虐待」に該当する場合

 障害者虐待防止法では、「養護者」「使用者」「障害者福祉施設従事者等」による

虐待を特に「障害者虐待」と定めている。（第２条第２項）。

「養護者」とは、障害者の身辺の世話や身体介助、金銭の管理等を行っている障害者の家族、親族、同居人等のこと。

「使用者」とは、障害者を雇用する事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について事業主のために行為をする者のこと。

「障害者福祉施設従事者等」とは、障害者総合支援法等に規定する「障害者福祉施設」又は「障害福祉サービス事業等」（以下、合わせて「障害者福祉施設等」という。）に係る業務に従事する者のこと。具体的には、Ｋ＆Ｌ合同会社では次の施設・事業が該当する。

児童発達支援・日中一次支援・放課後等デイサービス：　ニッシ　（NISSI）

就労継続支援B型,日中一時支援：グレース　（　GRACE）

グループホーム、ショートステイ：シャーロム　（　Shalom）

（利用者に対する虐待の防止）

1. 職員は利用者に対し、虐待をしてはならない。

（虐待の通報及び発見）

４．① 利用者本人及び家族からの虐待の通報（疑いを含む）がある時は、「虐待発生対応フロー」に基づき、対応しなければならない。

② 職員は、その職務の性質上、障害者虐待を発見しやすいことから、障害者虐待の早期発見に努めなければならない。

③ 職員は、虐待を発見した際は、虐待防止委員長に報告しなければならない。

④ 刑法の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、第３項の規定による報告(虚偽であるもの及び過失によるものを除く。)することを妨げるものと解釈してはならない。

（通報者の保護）

５． 職員は前条第３項の規定による通報を行なったことを理由として、解雇、その他不利益な扱いを受けない。

第２章　 障害者虐待防止対応

（障害者虐待防止対応体制）

６．本規程による虐待防止の責任主体を明確にするため、障害者虐待防止責任者、虐待防止主任、虐待防止受付担当者を設置する。

1. 障害者虐待防止責任者は施設長があたるものとする。
2. 虐待防止主任は、本事業の虐待防止管理体制を整えるために、虐待防止委員会の委員長を配置する。
3. 虐待防止受付担当者は、虐待防止委員会メンバーがその業務にあたるものとする。

（虐待防止主任の職務）

７． 虐待防止主任の職務は次の通りとする。なお、虐待防止主任は「身体拘束適正化責任者」を兼ねることができる。

① 職員による虐待防止のための規程の制定及び順守の確認

② 虐待防止委員会の開催

③ 理念、倫理綱領順守の徹底

1. 虐待発生時（不適切な身体拘束も含む）における、虐待内容及び原因の掌握、法人本部、市町村虐待防止センターへの通報

⑤ 虐待防止のための虐待通報者（当事者も含む）等との話し合い

⑥ 障害者虐待に関する研修計画策定及び実施

⑦ 虐待防止委員会での虐待解決策及び再発防止の協議

⑧ 虐待原因の改善状況について、被虐待者及び家族、虐待通報者（当事者も含む）、

市町村虐待防止センターへの報告

⑨ 虐待再発防止対策の徹底を虐待防止受付担当者への指示

⑩ 通報者の保護に関する規定の整備

（虐待防止受付担当者の職務）

８． 虐待防止受付担当者の職務は、次の通りとする。

① 利用者等からの虐待・不適切行為に関する通報や相談の受付

② 職員からの虐待・不適切行為に関する通報や相談の受付

③ 虐待内容、利用者等からの意向の確認と記録

1. 虐待内容の障害者虐待防止責任者、第三者委員への報告

（虐待通報の受付）

９-1 虐待の通報は、別に定める「虐待通報書」による他、様式によらない文書、口頭による通報によっても受け付けることが出来る。

-2虐待防止受付担当者は、利用者からの虐待通報の受付に際して、次の事項を別に

定める「虐待相談(受付)チェックシート」（様式1）に記録し、その内容を虐待通報者に確認する。

① 虐待の内容

② 虐待通報者の要望

③ 第三者委員への報告の要否

④ 虐待通報者と障害者虐待防止責任者の話し合いへの第三者委員の助言と立ち合いの要求

-3 職員は、虐待防止受付担当者の不在時等に虐待の申し出があった場合には、虐待防

止受付担当者に代わって申し出を受けることが出来る。

-4 前項により虐待の申し出を受けた職員は、その内容を「虐待相談(受付)チェックシート」（様式1）」に記録し、
遅滞なく虐待防止受付担当者にその内容を連絡する。

（虐待通報の報告・確認）

１０-1虐待防止受付担当者は、受け付けた虐待の内容を障害者虐待防止責任者、及び第三者委員に報告する。但し、虐待通報者が第三者委員への報告を希望しない場合はこの限りではない。

-2 投書等匿名による虐待通報があった場合にも、第三者委員に報告し、必要な対応を行う。

-3 虐待防止受付担当者から虐待通報受付の報告を受けた第三者委員は、虐待内容を確認

 し、別に定める「虐待通報受付報告書」（様式2）によって、虐待通報者に対して報告を

受けた旨を通知する。通知は原則として虐待通報のあった日から10 日間以内に行われな

ければならない。

（虐待解決に向けた話し合い）

１１-1 虐待防止責任者は、虐待通報の内容を解決するため、虐待通報者との話し合いを実施する。但し、虐待通報者が同意する場合には

解決策の提示をもって話し合いに代えることが出来る。

-2 前項による話し合い又は解決策の提示は、原則として虐待通報のあった日から14日以内に行われなければならない。

-3 虐待通報者及び虐待防止対応責任者は、必要に応じて第三者に助言を求めることが出来る。

-4 第三者委員は、話し合いへの立会にあたっては、虐待の内容を確認の上、必要に応じて解決策の調整と助言を行う。

-5 虐待防止責任者は、話し合いの結果や改善を約束した事項を別に定める「虐待解決

話し合い結果記録書」（様式4）により、記録し、話し合いの当事者間及び立ち会った第三者委員に記録する。

(虐待解決に向けた記録・結果報告)

１２-1虐待防止責任者は、虐待通報受付から解決、改善までの経緯と結果について書面により記録する。

-2 虐待防止責任者は、虐待通報者に改善を約束した事項について、虐待通報者に対して「改善結果（状況）報告書」（様式5）により
報告する。報告は、原則として話し合いを終了した日から30 日以内に行われなければならない。

-3 虐待防止責任者は、施設内及び第三者委員による調整・助言を得てなお虐待通報者が満足する解決が困難な場合には、各市町村の
苦情相談窓口及び新潟県社会福祉協議会に設置されている「運営適正化委員会」を紹介する等の必要な対応を行う。

（改善結果の公表）

１３-1 虐待防止責任者は、定期的に虐待解決結果及び虐待原因の改善状況を第三者委員に報告する。

-2 利用者への信頼性の向上及び支援の質の向上を図るため、個人情報に関する事項を除き、改善の対応状況・結果について事業所内に掲示するとともに、事業報告書や機関紙等に実績を掲載し、公表する。

（虐待防止委員会の設置）

１４-1 虐待防止主任は、事業所内における虐待防止を図るため、虐待防止委員会を設置し、委員会での検討結果を従業者に周知徹底しければならない。

-2 虐待防止委員会は、最低でも年２回又は虐待発生の都度、開催しなければならない。

-3 虐待防止委員会の委員長は、虐待防止主任とする。

-4 虐待防止委員は、日頃より虐待防止の啓発に努めなければならない。

（委員会の業務）

１５． 虐待防止委員会は、次の業務を行う。

① 虐待防止のための計画づくり

・虐待防止に係る研修の開催

・虐待防止チェックリスト等の実施

② 虐待防止のチェックとモニタリング

・「虐待を早期に発見するポイント」に従い、「虐待発見チェックリスト」結果による調査を必要あるごとに実施する。

・上記の実施した調査の結果、虐待や虐待の疑いがあるときは、虐待防止受付担当者に報告する。

③ 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、事実検証の上、再発防止策を検討、実行する。

④ その他、法令及び制度の変更のあるごとに委員会を開催し、規程等の見直しを行うこととする。

（守秘義務）

１６． 虐待防止責任者、虐待防止マネージャー、虐待防止受付担当者及び第三者委員、その他虐待解決事務に係るものは、虐待通報者の
氏名、虐待通報の内容その他相談等により知り得た個人情報を虐待通報者の許可なく他に漏らしてはならない。

附則

この規程は、２０２2年４月１日より施行する。

以上

身体拘束等の適正化のための指針

 Ｋ＆Ｌ合同会社

１．身体拘束廃止に関する考え方

障害者虐待防止法では、「正当な理由なく障害者の身体を拘束すること」は身体的虐待に該当する行為とされています。障害の有無に関わらず全ての人々には自分自身の意思で自由に行動し生活する権利があります。一方で、身体拘束とは、障害者の意思にかかわらず、その人の身体的・物理的な自由を奪い、ある行動を抑制または停止させる状況であり、障害者の能力や権利を奪うことにつながりかねない行為です。

身体拘束は、利用者の生活の自由を制限するものであり、利用者の尊厳ある生活を阻むものです。Ｋ＆Ｌ合同会社は、利用者の尊厳と主体性を尊重し、拘束を安易に正当化することなく職員一人ひとりが身体的・精神的弊害を理解し、拘束廃止に向けた意識を持ち、身体拘束をしない支援の実施に努めます。

（１）身体拘束の原則禁止

当事業部においては、原則として身体拘束及びその他の行動制限を禁止とする。

（２）「障害者総合支援法に基づく指定障害福祉サービス事業等の人員、設備及び運営に関する基準」における規定

（身体拘束等の禁止）

第73 条 指定療養介護事業者は、指定療養介護の提供に当たっては、利用者又は他の利用者の生命又は身体を保護するため緊急やむを得ない場合を除き、身体的拘束その他利用者の行動を制限する行為(以下「身体拘束等」という。)を行ってはならない。

２ 指定療養介護事業者は、やむを得ず身体拘束等を行う場合には、その態様及び時間、

その際の利用者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由その他必要な事項を記録しなければならない。

※他事業への準用規定あり

（３） 身体拘束に関しての基本的な考え方

① 身体拘束廃止を実現する取り組みは、事業部における支援の質の向上や生活環境の改善のきっかけとなるものである。身体拘束廃止に取り組む過程で提起された様々な課題を真摯に受け止め、より良い支援の実現に取り組む。

② 身体拘束廃止を実現するためには、ケアワーカー・看護職員等のみならず、管理者、職員全体や利用者の家族が正確な事実認識を持ち、取組むことが重要である。

③ 身体拘束は、その制限の程度が著しく強い場合において、二次的・三次的弊害（身体的・精神的・社会的）が生じるおそれもある。あくまでも代替方法が見出されるまでの間のやむを得ない処置として行われる行動の制限であり、できる限り早期に他の方法に切り替えるように努める。

(４) 拘束を行う基準について

「障害者総合支援法に基づく指定障害福祉サービス事業等の人員、設備及び運営に関する基準」等には、緊急やむを得ない場合を除き勤怠拘束等を行ってはならないとされている。さらに、やむを得ず身体的拘束等を行う場合には、その様態及び時間、その際の利用者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由その他必要な事項を記録しなければならないとされている。

やむを得ず身体拘束を行う場合には、以下の3 要件を全て満たす必要があり、その場合であっても、身体拘束を行う判断は組織的かつ慎重に行う。

1. 切迫性

利用者本人又は他の利用者等の生命、身体、権利が危険にさらされる可能性が著しく高いことが要件となる。切迫性を判断する場合には、身体拘束を行うことにより本人の日常生活等に与える悪影響を勘案し、それを以てしてもなお身体拘束を行うことが必要な程度まで利用者本人の生命又は身体が危険にさらされる可能性が高いことを確認する必要がある。

1. 非代替性

身体拘束その他の行動制限を行う以外に代替する方法がないことが要件となる。非代替性を判断する場合には、まず身体拘束を行わずに支援する全ての方法の可能性を検討し、利用者本人等の生命又は身体を保護するという観点から、他に代替手法が存在しないことを複数職員で確認する必要がある。また、拘束の方法についても、利用者本人の状態像等に応じて最も制限の少ない方法を選択する必要がある。

1. 一時性

身体拘束その他の行動制限が一時的であることが要件となる。一時性を判断する場合には、本人の状態像に応じて必要とされる最も短い拘束時間を想定する必要がある。

但し、肢体不自由、特に体幹機能障害がある利用者が、残存機能を活かせるよう、安定した着座位姿勢を保持するための工夫の結果として、ベルト類を装着して身体を固定する行為は「やむを得ない身体拘束」ではなく、その行為を行わないことがかえって虐待に

該当するため、留意が必要である。

（５）身体拘束禁止の対象となる具体的行為

**【参考】身体拘束禁止の対象となる具体的な行為**

① 徘徊しないように車椅子や椅子、ベッドに体幹や四肢を紐等で縛る。

② 転落しないように、ベッドに体幹や四肢を紐等で縛る。

③ 自分で降りられないように、ベッドを柵（サイドレール）で囲む。

1. 点滴・経管栄養等のチューブを抜かないように、四肢を紐等で縛る。
2. 点滴・経管栄養等のチューブを抜かないように、または皮膚を掻きむしらないように手指の機能を制限するミトン型の手袋等をつける。
3. 車椅子や椅子からずり落ちたり、立ち上がったりしないように、安全ベルト（Ｙ字型拘束帯や腰ベルト）、車椅子テーブルをつける。

⑦ 立ち上がる能力のある人に、立ち上がりを妨げるような椅子を使用する。

⑧ 脱衣やオムツ外しを制限する為に、介護衣（つなぎ服）を使用する。

⑨ 他人への迷惑行為を防ぐために、ベッドなどに体幹や四肢を紐等で縛る。

⑩ 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。

⑪ 自分の意思で開けることのできない居室等に隔離する。

「身体拘束ゼロへの手引き」（平成13 年3 月厚生労働省「身体拘束ゼロ作戦推進会議」

（６）日常的支援における留意事項

身体的拘束を行う必要性を生じさせない為に、日常的に以下のことに取組む。

1. 利用者主体の行動・尊厳ある生活に努める。
2. 言葉や応対等で利用者の精神的な自由を妨げないよう努める。
3. 利用者の思いを汲み取る、利用者の意向に沿った支援を提供し、多職種協働で個々に応じた丁寧な対応をする。
4. 利用者の安全を確保する観点から、利用者の自由（身体的・精神的）を安易に妨げるような行動は行わない。
5. 万一やむを得ず安全確保を優先する場合、身体拘束廃止・適正化委員会において検討する。

⑥「やむを得ない」と拘束に準ずる行為を行っていないか常に振り返りながら、利用者に主体的な生活をしていただけるように努める。

（７）情報開示

本指針は、当施設内掲示場所に掲示・掲載するとともに、利用者等からの閲覧の

求めには速やかに応ずる。

２．身体拘束廃止に向けた体制

（１）身体拘束廃止・適正化検討委員会の設置

当事業部所では、身体拘束の廃止に向けて身体拘束廃止・適正化検討委員会を設置し、その結果について、従業者に周知徹底を図る。

なお「虐待防止委員会」と同時に開催することもできるものとする。

１）設置目的

(ア) 事業所内での身体拘束廃止に向けての現状把握及び改善についての検討

(イ) 身体拘束を実施せざるを得ない場合の検討及び手続き

(ウ) 身体拘束を実施した場合の解除の検討

(エ) 身体拘束廃止に関する職員全体への指導

３．身体拘束廃止・適正化のための職員教育、研修

支援に携わる全ての職員に対して、身体拘束廃止と人権を尊重したケアの励行を図り職員教育を行う。

1. 年間研修計画に基づく定期的な教育・研修（年１回以上開催）の実施。
2. 新任者採用時（新卒採用者及び中途採用者）は、新卒又は中途採用者プログラムに基づき身体拘束廃止・改善研修を実施する。
3. その他必要な教育・研修の実施。
4. 上記教育・研修の実施内容については記録を残す。

附 則

この指針は、２０２2年４月１日より施行する。

以上