

特定非営利活動法人渋谷神宮前 虐待防止対応規定

第1章

(目的)

第1条 この規定は特定非営利活動法人渋谷神宮前(以下「法人」とする)が実施する福祉サービスに係る、虐待を防止するための体制を整備することにより、利用者の権利を擁護するとともに、利用者が福祉サービスを適切に利用できるように支援することを目的とする。

(対象とする虐待)

第2条 この規定において「虐待」とは、法人職員がその支援する利用者に対して行う次に掲げる行為をいう。

- (1) 利用者の身体に外傷が生じる、または生じる恐れのある暴行を加えること。または正当な理由なく身体を拘束すること。
- (2) 利用者に猥褻な行為をすること、または利用者猥褻な行為をさせること。
- (3) 利用者に対する著しい暴言または著しく拒絶的な対応または不当な差別的言動、その他著しい心理的外傷を与える言動を行うこと。
- (4) 利用者を衰弱させるような著しい減食、長時間の放置、(1)から(3)に掲げる行為と同様の行為の放置など擁護を著しく怠ること。
- (5) 利用者の財産を不当に処分すること、その他当該利用者から不当な財産上の利益を得ること。

(利用者に対する虐待の防止)

第3条 法人職員は利用者に対して虐待をしてはならない。

(虐待の通報及び発見)

第4条 利用者本人及び保護者、職員からの虐待の通報がある場合は、虐待防止対応機手に基づき対応しなければならない。

第5条 法人職員は虐待を発見した際、もしくは虐待が疑われる場合は速やかに市町村の担当窓口へ通報しなければならない。

第6条 職員からの虐待(疑いも含む)の相談を受けた管理者等も利用者の様子などから虐待の疑いを感じた場合は速やかに市町村の担当窓口へ通報しなければならない。

第2章 虐待防止と対応

(虐待防止マネジャー)

第7条 本規定による虐待防止の責任主体を明確にするため、法人に虐待防止マネジャーを配置する。

2 虐待防止マネジャーは事業所の管理者が行う。

(虐待防止対応の周知)

第8条 虐待防止マネジャーは重要事項説明書及びホームページの掲載などにより、本規定に基づく虐待防止対応について周知を図らなければならない。

(虐待防止マネジャーの職務)

第9条 虐待防止マネジャーの職務は次の通りとする。

- (1) 各職員のチェックリストの実施
- (2) 倫理規定などの浸透、研修の実施
- (3) ヒヤリハット事例の報告、分析
- (4) 虐待防止委員会への報告

(虐待防止のための職員研修)

第10条 虐待防止マネジャーは、虐待防止啓発のための定期的な法人職員の研修を行わなければならない。

2 研修は障がい者に直接処遇を行う職員以外の従業員に対しても行うものとする。

3 虐待防止マネジャーは虐待防止に関する外部研修会にも職員を積極的に参加させる湯務める。

(虐待防止委員会の設置)

第11条 虐待を防止するための措置として、法人内に虐待防止委員会を設置しなければならない。

2 虐待防止委員会は定期的また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理事長とする。委員は必要のある因数とする。

4 必要のある場合は、第三者委員を委員に加えることができる。

5 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。

(第三者委員)

第12条 第三者委員は、各事業所運営規定に定めた者とする。

(権利擁護のための成年後見制度)

第13条 虐待防止マネジャーは障がい者の人権などの権利擁護のため、成年後見制度の利用を障がい者本人及びその保護者等に啓発する。

第3章 虐待が疑われる事案があった場合の対応

(通報義務)

第14条 利用者への虐待が疑われる事案があった場合は、障がい者虐待防止法第16条に規定されている通報義務に基づき、虐待を受けた利用者の支給決定をした市町村の窓口へ通報しなければならない。

2 法人内では法人の理事長に報告し、必要に応じて臨時の理事会の開催を検討する。

(通報者の保護)

第15条 虐待通報者は通報したことを理由に、解雇その他不利益な取り扱いを受けない。但し、不正の目的ではないこと、内容が真実であると信じる相当の理由があることの二つの要件を満たす場合に限る。

(市町村・都道府県による事実確認への協力)

第16条 職員は市町村、都道府県による虐待の事実確認に対して、利用者やその家族、職員などから聞き取りや調査などに最大限協力しなければならない。また、秘密保持の観点から安心して話せる適切な場所の提供を行わなければならない。

(虐待を受けた障がい者や家族への対応)

第17条 職員は虐待を受けた利用者の安全確保を最大限に行わなければならない。

2 虐待を行った(疑いも含む)職員に対しては、法人の就業規則になどを踏まえて配属先部署を変更するなど、虐待を受けた利用者や家族が不安を感じ続けられないよう配慮を行う。

3 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家族に対して事業所内で起きた事態に対して誠意のある対応を行う。

(原因の分析と再発の防止)

第18条 虐待を行った職員に対しては、なぜ虐待を起こしたのか、その背景について聞き取り、原因の分析を行う。

2 行政の改善指導などに従い、再発防止に向けた改善計画を作成して再発防止に努める。

(虐待した職員や役職者への処分など)

第19条 処分に当たっては、労働関連法規及び法人の就業規則の規定に従って行う。

2 処分を受けた者については、虐待防止や職業倫理などに関する教育や研修の受講を行うなどして再発防止に努める。

付 則

この規定は2023年 2月 10日から施行する。