

合同会社アイリス 就労継続支援A型事業所虹色 虐待防止対応規定

第1章 総 則

(目的)

第1条 この規定は就労継続支援A型事業所虹色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、就A事業所職員がその支援する利用者に対し行う、次に掲げる行為をいう。

- (1)利用者の身体に外傷が生じ、又は生じる虞のある暴行を加え、又は正當なく利用者の身体を拘束すること。
- (2)利用者にワイセツな行為をすること又は利用者にワイセツな行為をさせること。
- (3)利用者に対する著しい暴言又は著しく拒絶的な対応又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 就A事業支所職員は利用者に対し虐待（身体拘束含む）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、職員からの虐待通報があるときは、虐待防止対応規定に基づき、対応しなければならない。

- 2 就A事業所職員は、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。
- 3 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等から、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

(虐待防止マネージャー)

第5条 本規定による虐待防止の責任主体を明確にするために、就A事業所に虐待防止マネージャーを配置する。

2 虐待防止マネージャーは、事業所の管理者が任命したものとする。

(虐待防止対応の周知)

第6条 虐待防止マネージャーは、重要事項説明書及びパンフレット並びにホームページの掲載等により、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。

(虐待防止マネージャーの職務)

第7条 虐待防止マネージャーの職務は、次のとおりとする。

- (1)各職員のチェックリストの実施
- (2)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等研修)

第8条 虐待防止マネージャーは、虐待防止（身体拘束含む）啓発のための定期的な就A事業所職員の研修を行わなければならない。

2 虐待防止マネージャーは虐待防止に関する外部研修会等にも職員を積極的に参加させるよう努める。

(虐待防止委員会の設置)

第9条 虐待を防止するための措置として、事業所内に虐待防止委員会および身体拘束適正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、管理者とする。委員は必要のある員数とする。
- 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（身体拘束含む）の啓発に努めなければならない。

(第三者委員)

第10条 第三者委員は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11条 虐待防止マネージャーは、障害者の人権等の権利擁護のため、成年後見制度の利用を障害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12条 利用者への虐待（身体拘束含む）が疑われる事案があった場合は、障害者虐待防止法第16条に規定されている通報義務に基づき、虐待（身体拘束含む）を受けた利用者の支給決定をした市町村の窓口に通報しなければならない。

2 事業所内では、法人の代表社員に報告する。

(通報者の保護)

第13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扱いを受けない。但し、不正の目的で行われた通報でないこと、通報内容が真実であると信じる相当な理由があること、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14条 職員は、市町村・都道府県による虐待（身体拘束含む）の事実確認に対して、利用者やその家族、職員等から聞き取りや調査等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。

(虐待を受けた障害者や家族への対応)

第15条 職員は虐待（身体拘束含む）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、法人の就業規則等を踏まえた上で配属先部署を変更するなど、虐待（身体拘束含む）を受けた利用者が不安や恐怖を感じ続けないような配慮を行う。

3 事実確認をしっかりと行った上で、虐待（身体拘束含む）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16条 虐待（身体拘束含む）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等)

第17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等に基づいて行う。

2 処分を受けた者については、虐待（身体拘束含む）防止や職業倫理に関する教育や研修の受講をおこなうなどして、再発防止に努める。

附 則

この規定は、2019年4月1日から施行する。

この規定は、2022年4月1日から施行する。