

ハートフェルト・フローラル・プロジェクト

虐待防止のための指針

2023年3月23日

## 1 虐待防止のための基本的な考え方

虐待は、利用者の尊厳を損ない、利用者の人権を侵害するものであり、犯罪行為にも該当するものであるから、絶対に行ってはならない。

また、虐待に至らない行為であっても、事業者または従業員による不適切な行為は利用者の尊厳を損ない、利用者の人権を侵害しかねない。さらに、不適切な行為は虐待につながるものであるから、これも絶対に行ってはならない。

虐待及び不適切な行為を発生させないための方策等を、本指針で定めるものである。

## 2 虐待及び不適切な行為の禁止とその方策の概要

虐待及び不適切な行為が絶対にあってはならないことは前項で示したとおりである。

ところで、虐待とは、暴力、暴言、いやがらせ、冷淡な態度、無視等、様々な態様がある。また、不適切な行為はさらに広く、虐待につながる一切の行為や利用者の特性も考慮して利用者が不快に感じる行為等が含まれる。

他方で、他の利用者との共同利用の過程で相互譲歩が必要な事項、当施設運営のために必要である事項、従業者が損害を被る行為等は原則として不適切な行為に該当しないが、これらを超える損害が利用者を生じうる場合は不適切な行為となりうる。

境界事例が発生することもあり、虐待及び禁止される不適切な行為に従業者が認識しうるよう、虐待防止委員会を設置して虐待及び不適切な行為を明らかにするとともに、虐待事例、不適切な行為の事例及びひやりハット事例が発生した場合にはこれを調査、検証、結果の共有を行うこととする。さらに、同委員会において従業者に対する研修内容を取りまとめ、各事業所において定期的な研修を行うこととする。

## 3 虐待の態様

虐待には、

- ① 身体的虐待
- ② 性的虐待
- ③ 心理的虐待
- ④ 放棄・放置
- ⑤ 経済的虐待

などの態様がある。

これらの虐待行為は、一切発生させてはならない。そこで、就労継続支援 B 型事業所で生じる可能性がある虐待行為の例を列挙する。

- ① 身体的虐待・・・身体または動産を接触させて暴行を加える。身体または動産を用いて接触させるかのような動作を取ることで恐怖を与え、暴行を加える。無理やり食べ物や飲み物を口に入れる。高温のものを押し付ける。縛る。閉じ込める等。

※ このうち身体的拘束等については、別途、身体的拘束の適正化に関する指針によるものとする。

- ② 性的虐待・・・性的な行為や接触を強要する。わいせつな映像を見せる。わいせつな発言を強いる。わいせつな会話をする等。
- ③ 心理的虐待・・・怒鳴る。悪口を言う。無視をする。仲間外れにする。気にしていることを知りながら気にしている内容の発言をする。言いたくないことを言わせる。必要のない行為を強いる等。
- ④ 放棄・放置・・・無視をする。必要な指示をししない。聞かれたことに答えない。仕事が出来、かつ存在するにもかかわらずさせない、第三者による虐待を放置する。病気やケガをしても適切な対応を行わない等
- ⑤ 経済的虐待・・・決まった工賃を支給しない等。

#### 4 不適切な行為の態様

(1) 次の行為は、不適切な行為として禁止する。

- ① 前項の虐待につながる一切の行為
- ② 身体的に不適切な行為の例・・・粗野な態度で接する。ものを投げる。乱暴に物品を扱う。
- ③ 性的に不適切な行為の例・・・異性への関心に関する会話を主体的に行う。グラビア写真などが掲載された週刊誌を見せる等
- ④ 心理的虐待・・・いらいらした態度で接する。利用者が嫌がることをする。
- ⑤ 放棄・放置・・・他の利用者に比して会話がことさらに少ない。

以上の行為は不適切な行為として禁止する。

(2) また、次の行為は、原則として不適切な行為になりうるので、禁止する。

- ① 利用者が嫌がる行為をさせる。
- ② 利用者が希望する行為をさせない。

ただし、清掃や受託業務の一部等一般的に分担すべき作業は、公平でことさら利用者に不利益を与えると一般的に判断されない限り、①に該当しても不適切な行為とはならない。ただし、利用者の特性や拒絶の程度、代替性等も十分に考慮するものとする。

また、②に該当する行為に該当しても、次の行為を制する行為は、不適切な行為に該当しない。ただし、利用者の特性や希望する行為と次の行為により他の利用者、重傷者または当施設が受ける負担の多寡等を考慮するものとする。

- ㊦ 作業時間内で、生理現象、軽微な行為やリラックスするための行為を除き、作業に関係のない行為
- ㊧ 他の利用者または従業者の身体または精神に危険を生じうる行為
- ㊨ 当施設または従業者に不必要で不相当な負担を与える行為。

## ⑤ サービス提供時間外の行為

### 4 虐待または不適切な行為が発生した場合の対応

(1) 虐待または不適切な行為を行った従業者は、直ちに施設長に報告し、指示を受ける。

また、虐待または不適切な行為を行う者を知覚した従業者は、直ちに施設長に報告し、指示を受ける。

(2) 報告を受けた施設長は、直ちに当社代表者に報告を受けた概要を報告するとともに、関係者に聞き取り等の調査を行い、当社代表者に報告するとともに記録する。

(3) 虐待または不適切な行為があったと判断される場合は、施設長は当社代表者と連名で利用者本人及び家族に発生場所、日時、態様、加害者等を報告する。

(4) 虐待があった場合、不適切な行為があった場合及び不適切な行為であったか否かの判断が難しい場合は、速やかに虐待防止委員会を招集し、調査・検討・再発防止策の検討を行い、再発防止策を実施する。また、不適切な行為であったと認められる場合は、前項による。

### 5 虐待防止委員会

当施設では、次のとおり、虐待防止委員会を運営します。

#### ① 運営内容

- ・虐待、不適切な行為の明確化
- ・虐待、不適切な行為の発生状況の確認、対応、再発防止策の検討
- ・不適切な行為の認定
- ・従業者への虐待防止・不適切な行為の防止策の周知・研修方法の検討
- ・厚生労働省、管轄官庁、他施設等が発信する情報の収集、共有
- ・その他、虐待防止・不適切な行為の防止のために必要または有益な一切の事項

#### ② 虐待防止委員会の構成

当施設、当社の他の施設及び本社職員から、適当と認めるものを指名する。

- ・委員長・・・施設長及び本社職員の中から指名されたもの（虐待防止責任者）。
- ・委員・・・施設長及び本社職員の中から委員長として指名されなかったもの。
- ・委員・・・サービス管理責任者（虐待防止担当者を兼務する）

その他、有識者等の第三者委員、利用者またはその家族の代表者、他社が運営する障害者支援施設等の職員等の参加が有益であると考えられる場合は同人の参加が認められるものとし、他社が運営する障害者施設等の職員等が希望する場合で委員会の運営に支障を来さず、個別の利用者に関する検討等を行わないため秘密保持等も侵害されない場合は同人の参加を認める場合がある。

#### ③ 身体拘束適正化委員会の開催頻度

1年に1回の頻度で開催する。ただし、必要な場合は臨時会を開催する。

- ④ 委員会での検討事項、協議内容及び決定事項は、従業員に対して速やかに周知するものとします。

## 6 従業員への研修に関する基本方針

虐待防止及び不適切な行為の禁止のための研修を次のとおり行うものとします。

- ① 頻度：定期的な研修を年1回以上  
新規採用時に1回以上
- ② 虐待禁止及び不適切な行為の禁止のための研修は、研修動画の視聴及び施設長または虐待防止担当者の説明を併用して行うことができるものとします。
- ④ 研修日時、内容は記録するものとします。
- ⑤ 従業員の責務  
従業員は、本指針の趣旨を十分に理解し、実践しなければならないものとします。

## 8 本指針の公開

- ① 本指針は、従業員の新規採用時にデータを交付します。
- ② 本指針は、事業所に備え置き、利用者が閲覧することを可能にするとともに、利用者及びその家族の求めに応じて交付いたします。また、当社のホームページに掲載して公開します。

以上

## 虐待が発生したことのご説明

年 月 日

様

アクセス・アイ株式会社  
代表取締役 福田 大輔  
ハートフェルト・フローラルプロジェクト  
施設長

前略

\_\_\_\_\_様に対し、次のとおり、虐待行為があったことが判明しました。このような行為が発生しましたことに対し、深くお詫び申し上げます。

虐待が発生した日時	
虐待の態様	
虐待を行った従業者	

なお、当社では速やかに調査のための委員会を設置し、調査・検証のうえ、改めてご報告させていただきます。

草々

## 不適切な行為が発生したことのご説明

年 月 日

様

アクセス・アイ株式会社  
代表取締役 福田 大輔  
ハートフェルト・フローラルプロジェクト  
施設長

前略

\_\_\_\_\_様に対し、次のとおり、不適切な行為があったことが判明しました。このような行為が発生しましたことに対し、深くお詫び申し上げます。

不適切な行為が発生した日時	
不適切な行為の態様	
不適切な行為を行った従業員	

なお、当社では速やかに調査のための委員会を設置し、調査・検証のうえ、改めてご報告させていただきます。

草々