

虐待防止のための指針

1. 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、犯罪行為であるという認識のもと、障害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、利用者の生命・身体・権利の擁護に資することを目的として、虐待を防止するとともに虐待の早期発見・早期対応に努め、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、または生じる恐れのある暴行を加えたり、緊急やむを得ない場合に該当しない身体拘束を行うこと。
- (2) 心理的虐待 利用者に対する暴言、不当に拒絶的な対応・不当な差別行為により、利用者本人および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。
- (3) 性的虐待 利用者に対するわいせつな行為または利用者にわいせつな行為をさせること。
- (4) 経済的虐待 利用者の財産を不当に搾取・処分すること。
- (5) ネグレクト 利用者を衰弱させるような行為、不衛生な状態の放置、利用者の生命・身体・権利の擁護に資する業務上の義務を著しく怠ること。

2. 虐待防止のための組織体制

(1) 虐待防止委員会の設置・運営

当法人が運営する事業所において虐待の発生を防止することを目的として虐待防止委員会を設置・運営する。

なお、この虐待防止委員会の運営にあたっては、当法人が設置・運営する身体拘束適正化委員会と一体的に運営できるものとする。

① 虐待防止委員会の委員

委員長は、理事長が指名する者とし、副委員長は、委員の中から委員長が指名する者とする。

虐待防止委員会の委員は、当該事業所の管理者およびサービス管理責任者、その他必要とされる者の中で委員長が指名した者とする。

また、必要に応じ外部有識者として、第三者を委員に加えることができる。

なお、虐待防止委員会の委員は、身体拘束適正化委員会の委員を兼ねることができる。

② 虐待防止委員会の開催

虐待防止委員会は、年1回以上開催するものとし、その開催にあたっては、身体拘束適正化委員会と一体的に開催できるものとする。

なお、事業所において虐待の恐れがある事案が発生した場合は、速やかに虐待発生状況の確認および対応を検討するために臨時的に開催できるものとする。

③ 虐待防止委員会における検討事項

- ・虐待防止に関する研修・啓発等の実施計画とその実施についての検討
- ・虐待防止に関するマニュアル等の作成・見直しについての検討
- ・虐待が発生した場合の再発防止策についての検討
- ・その他、虐待防止に必要な事項の検討

3. 虐待発生時の対応・報告に関する基本方針

事業所において、明らかな虐待が発生した場合は、虐待を受けた利用者および他の利用者の生命・身体の保護を図り、対象者の安全を確保した上で、障害者虐待防止法の定めに基づき、速やかに虐待防止センター（大村市社会福祉協議会）および大村市障害福祉課・長崎県障害福祉課に通報すると同時に虐待防止対策責任者にも通報します。

また、明らかな虐待が発生した状況および経過については、被害を受けた利用者および加害者より客観的な立場で発生状況の確認をおこない経過を記録し保管します。

4. 虐待防止のための職員研修に関する基本方針

- (1) 職員に対する虐待防止に資する研修は、本方針に基づき、虐待防止に向けた意識を向上させることを目的として実施するものとする。
- (2) 研修は、年1回以上実施するものとする。
- (3) 研修の内容等については、資料および研修記録を作成し保管するものとする。

5. 利用者等に対する当該指針の閲覧に関する基本方針

当法人が取り組む虐待防止のための指針は、利用者および家族等が自由に閲覧できるようにホームページ等で公表する。

6. その他の虐待防止推進のための基本方針

虐待は、人権侵害であり、犯罪行為であるという認識のもと、ひとりひとりの人権を尊重した福祉サービスを提供するために、すべての職員が虐待の防止に向けた意識の向上を図り、虐待を無くすよう取り組まなければならない。

令和4年4月1日 施行

社会福祉法人 蓬萊会
虐待防止委員会

身体拘束等の適正化のための指針

① 身体拘束等の適正化に関する基本的な考え方

身体拘束とは、利用者の活動の自由を制限することであり、利用者の尊厳ある生活を阻むものです。当事業所では、利用者の尊厳を守り、尊重し、拘束を安易に正当化せず、身体拘束廃止に向けた意識を全職員がもち、身体拘束を行わない支援の実施に努めます。

(1) 身体拘束の原則禁止

サービスの提供にあたっては、利用者本人または他の利用者等の生命・身体・権利を保護するため緊急やむを得ない場合を除き、身体拘束、その他の利用者の行動を制限する行為(身体拘束)を行ってはならないとしています。

(2) 緊急やむを得ない場合とは

利用者本人または他の利用者等の生命・身体・権利を保護するための措置として、緊急やむを得ずに身体拘束を行う場合であって、かつ以下の3つの要件すべてを満たす状態にある場合は、必要最低限の身体拘束を行くことがあります。

- ① 切迫性 利用者本人また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
- ② 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
- ③ 一時性 身体拘束その他の行動制限が一時的なものであること

2. 身体拘束適正化のための組織体制

(1) 身体拘束適正化委員会の設置・運営

当法人が運営する事業所において身体拘束適正化を図ることを目的として身体拘束適正化委員会を設置・運営する。

なお、この身体拘束適正化委員会の運営にあたっては、当法人が設置・運営する虐待防止委員会と一体的に運営できるものとする。

(2) 身体拘束適正化委員会の委員

委員長は、理事長が指名する者とし、副委員長は、委員の中から委員長が指名する者とする。

身体拘束適正化委員会の委員は、当該事業所の管理者およびサービス管理責任者、その他必要とされる者の中で委員長が指名した者とする。

また、必要に応じ外部有識者として、第三者を委員に加えることができる。

なお、身体拘束適正化委員会の委員は、虐待防止委員会の委員を兼ねることができる。

(3) 身体拘束適正化委員会の開催

身体拘束適正化委員会は、年1回以上開催するものとし、その開催にあたっては、虐待防止委員会と一体的に開催できるものとする。

なお、事業所において緊急やむを得ない理由により身体拘束を実施した場合は、実施状況の確認および3要件に基づく適正な判断がなされたか検討するために開催できるものとする。

(4) 身体拘束適正化委員会における検討事項

- ・身体拘束適正化に関する研修・啓発等の実施計画とその実施についての検討
- ・身体拘束等に関するマニュアル等の作成・見直しについての検討
- ・緊急やむを得ない理由による身体拘束が実施された場合の適正についての検討
- ・その他、身体拘束適正化に必要な事項の検討

7. 身体拘束発生時の対応・報告に関する基本方針

事業所において、緊急やむを得ない理由により、身体拘束を実施した場合は、身体拘束に至った状況、利用者の態様(時間や状況ごとの動作や様子等)を記録し、身体拘束適正化委員会に報告し、正に緊急やむを得ない理由(3つの要件をすべて満たしているか)に基づき適正な身体拘束であったかの判断を行った上で身体拘束解除に向けた対応を行うものとする。

また、緊急やむを得ない理由による身体拘束が実施された状況および経過については、利用者本人および当該家族とその担当相談支援専門員に説明を行い、記録を開示して確認を行うものとする。

8. 身体拘束の適正化のための職員研修に関する基本方針

- (4) 職員に対する身体拘束適正化に資する研修は、本方針に基づき、身体拘束廃止に向けた意識を向上させることを目的として実施するものとする。
- (5) 研修は、年1回以上実施するものとする。
- (6) 研修の内容等については、資料および研修記録を作成し保管するものとする。

9. 利用者等に対する当該指針の閲覧に関する基本方針

当法人が取り組む身体拘束適正化のための指針は、利用者および家族等が自由に閲覧できるようにホームページ等で公表する。

10. その他の身体拘束等の適正化推進のための基本方針

身体拘束を行わず、ひとりひとりの人権を尊重した福祉サービスを提供するために、すべての職員が身体拘束廃止に向けた意識の向上を図り、身体拘束を無くすよう取り組まなければならない。

令和4年4月1日 施行

社会福祉法人 蓬萊会
身体拘束適正化委員会

感染症対策指針

1. 感染症対策に関する基本的な考え方

事業所における感染予防・再発防止策等の検討および集団感染発生時の適切な対応ができるよう、感染予防対策体制を確立し、適切かつ安全で質の高い福祉サービスの提供を図ることを目的として感染対策委員会を設置するとともに感染対策マニュアルを整備し、適正な感染対策の取り組みを行います。

2. 感染対策委員会の設置・運営

事業所における感染予防・再発防止策等の検討および集団感染発生時の適切な対応ができるよう感染対策委員会を設置・運営する。

(1) 感染対策委員会の構成と役割

委員長	蓮本高啓	SAKURA+施設長	感染対策責任者
副委員長	林 智子	SAKURA+生活支援員	連絡・調整
委員	南 和博	SAKURA+サービス管理責任者	研修実施担当者
委員	上谷美子	SAKURA+生活支援員	感染対策担当者
委員	西野悦子	SAKURA+職業指導員	感染対策担当者
委員	新地真由美	SAKURA+職業指導員	感染対策担当者
委員	松田知子	SAKURA+職業指導員	感染対策担当者
委員	牧山圭子	まりも倶楽部 看護師	感染対策指導者

感染対策責任者	感染対策委員会を開催し適切な感染対策の方針・計画を定める。
研修実施担当者	感染対策に関する適切な知識の共有を図る研修を実施する。
感染対策担当者	感染対策の実施および利用者の健康状態の記録を行う。
感染対策指導者	感染対策に関する立案と指導・訓練を行う。

(2) 感染対策委員会の活動内容

- ・ 感染対策委員会を年2回以上開催し、職員の感染対策に関する知識と意識の向上を図る。
- ・ 事業所の感染課題を明確にし、感染対策の方針・計画を定め実践し課題を解決する。
- ・ 感染予防に関する決定事項や具体的対策方法をわかりやすく事業所全体に周知する。
- ・ 利用者および職員の日々の健康状態を把握し記録する。
- ・ 事業所において感染症が発生した場合、適切に対処し感染の拡大を防ぐとともに関係機関へ必要な報告等を行う。

3. 感染症発生時の対応・報告に関する基本方針

(1) 事業所において、感染事例または感染の恐れがある事例が発生した場合は、感染対策マニュアルに従い発生状況の把握に努める。

(2) 感染拡大防止策として、以下の防止策を実施する。

- ・他の利用者および職員からの一時的な対象者の隔離（相談室への誘導）
- ・接触者および濃厚接触者への消毒・再検温・バイタルチェックの実施
- ・感染対策委員長および副委員長への報告

(3) 感染対策委員長および副委員長と協議の上、必要に応じ医療機関や保健所・行政機関・関係者へ対応状況を報告する。

- ・長崎県 感染症対策室 TEL 095-895-2466（長崎県庁内）
- ・長崎県 県央保健所 TEL 0957-26-3306（地域保健課）
- ・長崎県 障害福祉課 TEL 095-895-2451（長崎県庁内）
- ・大村市 障害福祉課 TEL 0957-20-7306（プラットおおむら内）
- ・ともなが内科クリニック TEL 0957-54-5000（かかりつけ医療機関）

4. 研修の実施および訓練の概要

感染対策の基本的内容に関する知識習得および周知を図るため定期的な研修機会を設ける。

また、研修に合わせ感染症発生時の対応についての訓練を実施する。

基本計画における開催スケジュール

4月～6月	7月～9月	10月～12月	1月～3月
研修会	研修会	研修会	研修会
感染対策委員会 (対策研修)	虐待防止委員会 身体拘束適正化委員会	感染対策委員会 (対策訓練)	虐待防止委員会 身体拘束適正化委員会

感染対策委員会における研修・訓練については、感染対策指導者が講師を務め、研修実施担当者が実施記録を作成し、これを全職員に周知し保管する。

令和5年4月1日 施行

社会福祉法人 蓬萊会
感染対策委員会

ハラスメントの防止に関する指針

1. ハラスメントの防止に関する基本的な考え方

事業所におけるハラスメントは、個人の尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であり、事業所全体の秩序を乱すばかりでなく、事業所の健全性や適正な福祉サービスの提供に重大な影響を与えかねない問題です。

いかなる形態のハラスメントであっても、これが黙認されたり、見過ごされたりすることがあってはなりません。

事業所に所属する、職員一人ひとりがハラスメントについて理解するとともに、すべての人権が尊重され、互いの信頼の下に、その能力が十分に発揮できる環境の実現を目指して、以下の取り組みを徹底します。

2. ハラスメントに該当する行為

当法人は、以下のハラスメント行為を容認しません。

(1) パワーハラスメント

- ・ 殴打・足蹴りなどの身体的攻撃
- ・ 人格を否定する言動を行うなどの精神的攻撃
- ・ 自分の意に沿わない相手に対して業務から外す、別室に隔離するなどの疎外行為
- ・ 必要性のない単純かつ過重な作業を強要する行為
- ・ 能力に見合わない過小評価を繰り返す行為
- ・ 他の職員の個人情報について本人の了承を得ることなく口外し貶める行為 など

(2) セクシャルハラスメント

- ・ 異性、同性に拘わらず不適切な性的発言、からかい、質問をする行為
- ・ わいせつな画像の閲覧、配布、掲示
- ・ 性的な噂の流布
- ・ 不必要な身体接触
- ・ 交際および性的関係の強要
- ・ 性的な言動に対して、拒否を行った職員に対する不当な扱い
- ・ その他、他人に不快感を与える不適切な言動 など

(3) 妊娠・出産・育児・介護・有給休暇等に関する休業取得に対するハラスメント

- ・ 部下または同僚職員による休業制度の利用を阻害する行為
- ・ 部下または同僚職員による休業制度の利用後の不当な嫌がらせおよび不利益な取り扱い行為

(4) SNS等通信機器を用いたハラスメント

上記、(1)～(3)に類する行為について、スマートフォン・パソコン等の通信機器を用いて、業務時間内外を問わずに行われる不適切かつ不当な迷惑行為

(5) その他事業所において明らかにハラスメントであると認められる行為

3. ハラスメントの防止に関する指針の対象者

本方針の対象者は、事業所職員および当該事業所の利用者・その家族等のほか事業所が提供する福祉サービスに関わる全ての関係者を対象とします。

4. ハラスメント行為が明らかとなった場合の対応

事業所に所属する職員がハラスメント行為を行った場合は、就業規則 第3条(服務規律)、第4条(服務の心得)、第16条(解雇)、第17条(解雇予告)に照らし合わせ厳正に対処します。

5. ハラスメントに関する相談窓口

【法人本部】

大村市本町 436-12 TEL 0957-54-9144 ハラスメント相談窓口

相談解決責任者	相談窓口担当者	第三者委員
蓮本高啓	林 智子	安岡敬美

- ・相談については、公平中立に相談者だけでなく行為者についてもプライバシーの保護に配慮した対応を行いますので安心して相談してください。

【その他の相談窓口】

長崎県男女共同参画推進センター

TEL 095-822-4730 月曜日～金曜日(祝日、年末年始を除く) 午前9時～午後5時

総合労働相談コーナー(諫早労働基準監督署内)

TEL 0957-26-3310 月曜日～金曜日(祝日、年末年始を除く) 午前8時30分～午後5時15分

令和5年7月1日 施行