

## 株式会社セカンドチャンス虐待防止委員会設置要綱

### (委員会の目的)

第1条 虐待防止委員会は、利用者の安全と人権保護の観点から、適正な支援が実施され、利用者の自立と社会参加のための支援を妨げることのないよう、定期的に又は適時、委員会を開催し、虐待の防止に努めることを目的とする。

### (委員会委員の選出)

第2条 委員は以下のとおりとする。

- 1) 委員長は、法人代表 羽田英司とする。
- 2) 委員は、各事業所の管理者とする

### (虐待防止担当者の選出)

第3条 虐待防止担当者は以下の通りとする。

虐待防止担当者は各事業所のサービス管理責任者または児童発達支援管理責任者とする。

### (委員会の開催)

第3条 委員会の開催を次のとおりとする。

- 1) 委員会は、年最低2回以上開催する。
- 2) 会の開催の必要があるときは、委員長が招集し開催する。

### (委員会の実施)

第4条 委員会は次のとおり実施する。

- 1) 職員倫理基準、職員行動規範を職員に周知し、行動規範とするよう啓発する。
- 2) 「虐待の分類」について、職員に周知することと、定期的な見直しを行い、疑いのある項目を足していく。
- 3) 「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。
- 4) 事故防止委員会より、事故等の問題が虐待につながるような場合は、虐待防止委員会において対応する。
- 5) 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、規定等の見直しを行うこととする。

### (委員会の責務)

第5条

- 1) 委員会は、虐待が起こらないよう事前の措置として、職員の虐待防止意識の向上や知識を周知し、虐待のない施設環境づくりを目指さなければならない。
- 2) 委員は、日頃より障害者総合支援法や障害者の権利宣言等の知識の習得に努めるだけでなく、人格（アイデンティティー）の向上にも努めるものとする。
- 3) 委員会の委員長・委員は、日頃より利用者の支援の場に虐待及び虐待につながるような支援が行われていないか観察し、必要があるときは職員に直接改善を求めたり、指導することとする。
- 4) 委員会は、その他の各委員会とも連携をとり利用者の虐待の疑いのある事案や支援等に問題がある場合は、各委員会と協議し、協同で会議を開催する等、虐待防止の対応・対策及び改善を図るものとする。

(委員会の委員)

虐待防止委員長 代表取締役 羽田英司  
虐待防止委員 各事業所管理者  
                  ディープレイス 管理者 本波京子  
                  サークルトゥインクル 管理者 鳴上善

(虐待防止担当者)

虐待防止担当者 各事業所サービス管理責任者または児童発達支援管理責任者  
                  ディープレイス 児童発達支援管理責任者 本波京子  
                  サークルトゥインクル 児童発達支援管理責任者 鳴上善

別添参考：職員倫理基準・職員行動規範・虐待を早期に発見するポイント

## 支援職員の倫理基準

### (目的)

第1条 この規定は、株式会社セカンドチャンスの全ての職員（以下支援職員という）が、支援業務を行うにあたって、遵守すべき事項について定め、支援の質を高めるとともに、適正な支援業務を通じて、事業所利用者またはその保護者（以下「利用者」という）及び社会一般に寄与することを目的とする。

### (懲戒の事由)

第2条 この規定を遵守せず、また逸脱した行為を行った場合は懲戒の事由とする。

### (業務の範囲)

第3条 支援職員が行う支援業務とは、担当する就労支援事業所または放課後等デイサービスに関するものであり、見学、体験、実習、その他以外においては基本的に通所内での支援に限定される。ここに生活支援、医療支援は含まれない。

- 2 支援職員は、業務の範囲で行動しなければならない。
- 3 業務の範囲を越える支援活動について、それらを業務の範囲とする各機関と連携を取り各機関がそれぞれの業務の範囲を守ってチーム支援を行うよう協力しなければならない。

### (教育と実践)

第4条 支援職員は、教育や実践を継続し、実務や業務内容を向上させることを義務とする。

### (アセスメント)

第5条 支援職員は、訓練を受けた範囲内でアセスメントの各手法を実施しなければならない。

### (公序良俗)

第6条 支援職員は、法律や公序良俗に反するような行動をとってはならない。

### (守秘義務)

第7条 支援職員は業務上知り得た情報を漏らしてはならない。

### (サービス)

第8条 事業所が提供するサービスは、ホームページ、チラシ、広報活動等に知らせる内容に見合うものでなければならない。

### (選択の自由の容認)

第9条 支援職員は、利用者の選択の自由を容認しそれを擁護しなければならない。

(専門機関への相談)

第10条 支援職員は、自己の能力の限界を超えている、あるいは担当する就労支援事業所または放課後等デイサービス本来の業務の範囲を越えていると判断した場合は、当該分野の支援機関、支援員、専門職員に相談や指導を求めなければならない。

(利用者との関係)

第11条 支援職員は、たとえ本人の同意があったとしても利用者との性的関係を持つてはならない、あるいは恋愛関係を持つてはならない。

- 2 支援職員は、利用者との間に金銭の貸し借りを行ってはならない。また、個人的な金銭の授受を行ってはいけない。

(ハラスメントの禁止)

第12条 支援職員は、利用者に対してセクシャルハラスメントを行ったり、あるいは、パワーハラスメント、モラルハラスメント、その他のあらゆるハラスメント行為を行ってはいけない。また、それを見過ごしたりしてはいけない。

(個人的問題の持込み)

第13条 支援職員は、利用者との間に自己の個人的、あるいは仕事上の問題を持ち込んではいけない。

(差別の禁止)

第14条 支援職員は、利用者を年齢、性別、宗教、国籍、社会環境、政治的信条、障害等により差別してはいけない。

(人格権の保護)

第15条 支援職員は、常に利用者の人格を尊重し、権利や人間としての尊厳を保護しなければならない。

株式会社セカンドチャンス

令和2年7月1日 就業規則に別項として補記する

## 職員行動規範

### 【個人の尊厳】

1. 体罰、暴力はもちろん、暴言、威圧、無視などの態度はとりません。
2. 利用者の呼称は、“さん”付けをします。職員が利用者から“先生”と呼ばれた場合は、名前で呼んでもらえるように説明します。
3. 利用者一人ひとりが、安心や自信、誇りを持って暮らせるよう、励ましや配慮ある言葉掛けをします。
4. 利用者からの要望や訴えがあった場合は、すぐ対応するよう努めます。すぐ応じられない場合は、その理由と、いつまで待てばよいか等具体的に説明します。

### 【自己選択・自己決定の尊重】

5. 施設サービスの利用に関しては、十分な説明をし、同意を得ます。
6. 利用者個人の生活背景等を理解し、その意思や希望を尊重し、実現できるよう支援します。
7. 日常生活に関わる日課、外出、行事等の情報は分りやすく提供します。
8. 利用者の自主的活動を積極的に支援します。

### 【プライバシー保護】

9. 個人の情報には守秘義務を守り、記録の管理に配慮します。また他利用者の居るところでは利用者個人に関わる話はしません。
10. 教室に入るとき、日常生活動作の介助、私物の確認、施設見学者の案内等の場合は必ず利用者の了解をとります。

### 【財産権の尊重】

11. 利用者の所持品の管理は事故のないように努めます。
12. 利用者より利用料その他の受領のあるときは、必ず請求明細書と領収書をお渡しします。
13. 施設内での利用者の所持品の廃棄には、利用者の承諾を得ます。

### 【地域社会との関係】

14. 地域の一員として、地域の方への挨拶や、地域行事への参加を心がけ、地域との関わりを深めます。
15. 利用者が、社会の一員として生活できるよう様々な社会参加を積極的に進めていきます。
16. 公的サービスやその他の社会資源の利用に関する情報を提供し、利用者が活用していくことを支援します。
17. 利用者が、地域で理解を得て協力してもらえるよう、地域との調整などに努めます。

### 【職員の専門性】

18. 支援者としての自覚を持ち、研修や自己啓発を通して、その資質の向上に努めます。
19. それぞれの相互点検や協力を通して、組織の一員としての自覚を持ち、チームワークの向上に努めます。

す。

20. 関係機関、団体などと連携し地域福祉の向上に努めます。

21. 職員の好みや価値観を押し付けず、利用者の意思や考えを大切にします。

#### 【サービスの点検】

22. サービスの効果や効率について常に点検し、その改善、向上に努めます。

23. 利用者への対応が不適切、又倫理綱領及び行動規範に違反するような場合は、相互に指摘し合い是正していきます。

#### 【家族との関係】

24. 特別に家族関係に配慮の必要な利用者からの申し出のある場合は、その内容を守ります。

25. 家族の支援が見込める時は、相互理解のもとで利用者主体の支援に努めます。

26. 特別な場合を除き、家族との情報交換を心掛け、より良い利用者支援及び家族支援を目指します。

#### 【その他】

27. 職員として、対人援助にふさわしい言動、身だしなみに心掛けます。

28. 職員に落ち度がある場合は速やかに謝り、改善します。

29. 職員の私的な都合や利益のために利用者を利用することがないようにします。

株式会社セカンドチャンス

令和5年10月20日 就業規則に別項として補記する

## 虐待を早期に発見するポイント

法人・施設とも虐待防止の観点から、職員の資質向上のための様々な研修、障害福祉の理念の理解を深めていかなければならないが、虐待が起こる以前の対策として虐待につながる様な支援が行われていることが、利用者は勿論であるが職員からもその問題が提起されてこなければ、防止はできないと考えている。職員は当然利用者の自立支援を第一義に利用者の立場に立った支援に心掛けなければならない。ここでは、虐待を防止する上で重要な、早期発見ポイントの利用者からのサインをあげている。

利用者からのサイン：疑は、虐待が強く疑われる。

調は、調査、確認を要する。

### ① 身体的虐待を受けている利用者の身体面、行動面にみられるサイン。

疑 説明のつかない小さな傷が頻繁にみられる。

疑 腿の内側や上腕部の内側、背中などにアザやミミズ腫れがある。

疑 頭、顔、背中などに傷がある。

疑 臀部や手のひら、背中などにやけどの傷がある。

疑 特別な身体障害や疾患がないにも関わらず、急にぐったりしている。

疑 傷やアザがあると思われるが、必要以上に見せたがらない。

疑 不自然な歩行や座位を保つことが困難になる。

調 「施設にいたくない」「蹴られる」等の訴えがある。

調 傷やアザに関する説明のつじつまがあわない。

調 一定の職員に対して避けたり、怯えるなどの表情等がみられる。

調 失便や失禁が増えた。

調 自傷や他傷が多くなった。

調 表情・行動が落ち着かず、多動となった。

調 日課等の参加を拒否し、居室から出ようとしめない。

調 衣服が破れたり、ちぎれたりしている。

### ② 心理的虐待を受けている利用者の身体面、行動面にみられるサイン

疑 食欲の変化、摂食障害（過食、拒食）がみられる。

疑 掻きむしり、噛みつき、ゆすり等がみられる。

疑 不規則な睡眠（悪夢、眠ることへの恐怖、過度の睡眠など）の訴えや状態がある。

調 過度の恐怖心、怯えを示す。

調 強い無力感、あきらめ、なげやりな態度がみられる。

調 頭痛や腹痛等の訴えが多くなった。

調 今までに無かった行動や言動が多くなった。

- 調 利用者本人の持ち物や大事にしているものが無くなった等の訴えがある。
- 調 表情に覇気が無く、塞ぎこむことが多く見られるようになった。
- 調 体重が不自然に増えたり、減ったりしている。
- 調 泣く、わめく、叫ぶなどの症状がみられる。

### ③ 性的虐待を受けている利用者の身体面、行動面にみられるサイン

- 疑 肛門や女性性器に出血や傷が見られたり、性器に痛みやかゆみがあるなど普段と違った訴えがある。
- 疑 「胸にさわられた」「裸にされた」等の訴えがある。
- 調 一定の男性職員が女性利用者の支援に関わっていることが多くみられる。
- 調 一定の女性職員が男性利用者の支援に関わっていることが多くみられる。
- 調 不自然な歩行や座位を保つことが困難になる。

### ④ 経済的虐待を受けている利用者の身体面、行動面にみられるサイン

- 調 知らない間に預貯金が引き出されたといった訴えがある。

### ⑤ 養育の放棄・放任を受けている利用者の身体面、環境面にみられるサイン

- 疑 極端に非衛生的、あるいは異臭が酷い。
- 疑 濡れたままの下着をつけたままである。
- 調 衣類が汚れたままであることが多い。
- 調 利用者から「聞いてくれない」「相手をしてくれない」等の訴えがある。

### ⑥ 支援者のサイン

- 疑 利用者に対し暴言を吐く。
- 調 利用者に対して冷淡な態度や無関心さがみられる。
- 調 利用者の支援に対する拒否的な発言がしばしばみられる。
- 調 上司や同僚の助言を聞き入れず、不適切な支援方法のこだわりがみられる。
- 調 利用者の健康や疾患に関心が無く、知識や技術が身につかない。
- 調 利用者に対し、過度に乱暴な口の利き方をする。
- 調 利用者のプロフィールに関し、覚えていない。
- 調 利用者に対し横暴な態度がみられる。
- 調 上司や保護者との接触を避けていることが多い。
- 調 他の職員に交じらず、1人でいることが多い。
- 調 常に周囲を気にしているようなそぶりが多い。
- 調 ケース記録等に不備が多い。
- 調 報告・連絡が粗雑であったり、行わない。
- 調 遅刻・早退・欠勤が増えた。