

SHIP 虐待防止指針

(2026 年 4 月 1 日施行)

第 1 条 (目的)

本指針は、障害者虐待防止法、児童虐待防止法、児童福祉法その他の関係法令の趣旨を踏まえ、株式会社 THE SHIP（以下「法人」という）が運営する児童発達支援、放課後等デイサービス、保育所等訪問支援、障害児相談支援及び特定相談支援（以下「各事業」という）において、虐待の未然防止及び早期発見、並びに虐待が発生し又は疑われた場合の適切な対応体制を定め、こども及び利用者の権利利益を擁護することを目的とする。

第 2 条 (基本理念)

1. 事業所は、すべての児童の尊厳と人権を最大限に尊重する。
2. いかなる理由があっても、虐待は正当化されない。
3. 虐待は「意図」「悪意」「自覚」の有無を問わず、結果として児童の権利が侵害されている状態をもって判断される。
4. 職員一人ひとりが虐待防止の主体であり、組織として責任をもって対応する。

第 3 条 (虐待の定義)

本指針において「虐待」とは、各事業の従事者がこども又は利用者に対して行う、次の各号に掲げる行為をいう。正当な理由のない身体拘束等は身体的虐待に含む。

1. 身体的虐待
児童の身体に外傷が生じ、又は生じるおそれのある暴行を加えること。
2. 性的虐待
児童にわいせつな行為をすること、又は児童をしてわいせつな行為をさせること。
3. 心理的虐待
児童に対する著しい暴言、威圧的な言動、著しく拒絶的な対応その他、児童に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと。
4. 放棄・放置（ネグレクト）
必要な支援を著しく怠ること、長時間放置すること、他の利用者等による虐待行為を放置することその他職務上の義務を著しく怠ること。

経済的虐待

こども又は利用者の財産を不当に処分すること、金銭・物品を不当に使用すること、その他不当に財産上の利益を得ること。

第4条（虐待防止に関する責務）

1. 法人及び事業所は、虐待防止のために必要な体制整備及び環境改善を行う責務を負う。
2. 職員は、日常の支援において虐待の兆候に注意を払い、虐待の未然防止及び早期発見に努めなければならない。
3. 職員は、虐待又は虐待が疑われる状況を発見した場合、速やかに所定の手続きに従い報告しなければならない。

第5条（虐待防止責任者及び担当者）

1. 事業所に、虐待防止に関する責任主体を明確にするため、虐待防止責任者を置く。
2. 各事業所の虐待防止責任者は、当該事業所の管理者をもって充てる。
3. 虐待の相談及び通報を受け付けるため、虐待防止担当者を置く。
4. 虐待防止担当者は、管理者が職員の中から選任する。管理者が兼任することを妨げない。選任はTS-FORM-30-10に記録する。

第6条（虐待の報告及び通報）

1. こども、利用者、保護者、職員その他関係者は、虐待又は虐待が疑われる事案について、虐待防止担当者、虐待防止責任者、法人委員長又は市町村窓口へ報告・相談・通報することができる。
2. 虐待防止担当者が不在の場合は、すべての職員が報告を受け付けるものとし、速やかに虐待防止責任者へ報告しなければならない。

3. 職員は、虐待を受けたと思われる子ども又は利用者を発見した場合、事実が確定していない段階であっても、速やかに市町村へ通報する。内部報告や上司の承認は外部通報の要件ではなく、これを理由に通報を遅らせてはならない。
4. 報告又は通報を行った職員に対して、不利益な取扱いを行ってはならない。

第7条（行政機関への通報）

1. 虐待防止責任者は、虐待又は虐待が疑われる事案を把握した場合、子ども又は利用者の安全を確保し、市町村へ速やかに通報するとともに法人委員長へ報告する。管理者等が関係者である場合、職員は法人委員長又は市町村へ直接通報する。
2. 通報後は、市町村・都道府県等による事実確認に協力し、法人内の調査を理由として行政の確認を妨げない。生命又は身体に重大な危険がある場合は、警察、消防、児童相談所等にも直ちに連絡する。

第8条（児童及び家族への対応）

1. 虐待が疑われる場合、児童の安全確保を最優先とする。
2. 必要に応じて、当該職員に対し、事実関係が明らかになるまでの間、業務からの一時的な離脱等の措置を講じる。
3. 管理者は、行政機関と連携し、子ども又は利用者及び保護者に対して、二次被害や調査への影響に配慮しながら、確認できた事実と対応方針を誠実に説明する。

第9条（再発防止及び改善）

1. 虐待防止責任者は、事案発生後、原因分析及び再発防止策の検討を行う。
2. 必要に応じて改善計画を策定し、職員全体へ周知するとともに、継続的な見直しを行う。

第10条（虐待防止委員会）

1. 法人は、虐待防止の推進及び再発防止を目的として、法人単位の虐待防止・身体拘束適正化委員会を設置する。法人委員長は統括管理者又は代表者とし、各事業所管理者その他必要な職員を構成員とする。
2. 虐待防止委員会は、身体拘束適正化検討委員会と一体的に運用することができる。

3. 委員会は、原則として四半期ごとに開催し、虐待又は虐待が疑われる事案その他必要が生じた場合は臨時に開催する。検討結果は全職員へ周知し、対応状況を 5 年間保存する。

第 11 条（職員研修）

1. 法人は、虐待防止に関する職員研修を年 2 回以上実施し、実施内容及び出席状況を記録する。身体拘束適正化研修と一体的に実施することができる。
2. 新規採用職員に対しては、入職時に虐待防止及び通報義務に関する研修を実施する。欠席者には補講等を行い、受講完了を記録する。

第 12 条（記録及び保管）

1. 虐待に関する報告、対応、委員会での検討内容については、所定の書式により記録する。
2. 記録は、アクセス権を必要最小限に設定して適切に管理し、原則として 5 年間保存する。

第 13 条（指針の公開）

本指針は、利用者及びその家族が閲覧できるよう、事業所内に掲示又は備え付けるものとする。

改訂履歴：第 2 版 2026 年 8 月 11 日 適用範囲、通報手順、委員会体制、研修・保存及び関連様式を見直し。

附則

本指針は、2026 年 4 月 1 日から施行する。