

この規程は、社会福祉法人昭和会（以下「法人」という）が実施する事業の利用児・者（以下「利用者」という）に対する権利擁護を推し進め、人権侵害の防止を図るとともに、事業に対する社会的な信頼を向上させ、健全な支援を提供することを目的とする。

（権利擁護）

第1条 この規程において権利擁護とは次のものをいう

- ①自己決定を尊重した支援
- ②QOLの向上
- ③最善の利益の追求
- ④人権の保護
- ⑤人権侵害の防止
- ⑥生活上の基本的ニーズの充足

（人権侵害）

第2条 この規程において「人権侵害」とは次のものをいう。

- ①利用者に対する虐待
- ②利用者に対する身体拘束等の行動制限
- ③その他、利用者への人権侵害であると疑われるもの

その他の人権侵害にあたることとして、「人種・年齢・性別・セクシャルマイノリティ（LGBTQ）・出身地・宗教などを根拠に差別や社会的に不当な扱いを受けること」をいう。

（権利擁護委員会の設置）

第3条 法人における権利擁護を推し進めるため、法人内に「権利擁護委員会」を設置する。

2 権利擁護委員会は、理事長・専務理事・総務/企画部長・管理者《施設長》・事業所のサービス管理責任者他、必要に応じて第三者委員をもって構成することを原則とする。

3 権利擁護委員会の委員長は、理事長が推薦する。

4 権利擁護委員会は、定期的および必要に応じて委員長が招集し、開催する。

（権利擁護委員会の所掌事項）

第4条 権利擁護委員会の所掌事項は次のとおりとする

- ①法人における権利擁護の推進及び取り組みに関すること
- ②法人における権利擁護に関する職員教育及びその計画/実施に関すること
- ③人権侵害につながるような事業所事例の分析と検証（未然防止含む）
 - ・事故報告、ヒヤリ・ハット報告
 - ・身体拘束等を行った際の記録
 - ・苦情や意見、相談

- ④人権侵害が発生した場合の対処・対応（検証・再発防止策の検討含む）
- ⑤虐待防止対応マニュアルに関すること
- ⑥職員セルフチェックシートの集計及び結果分析に基づく必要な助言

（事業所における管理者《施設長》の役割）

第5条 管理者《施設長》は、事業所の責任者として次の役割を担う。

- ①事業所における権利擁護に関する総括
- ②権利擁護委員会の計画に基づいた職員研修の実施
- ③権利擁護委員会へ事業所内事例の報告
- ④権利擁護委員会で決定した人権侵害に関する事項の職員への周知徹底
- ⑤苦情解決及び虐待防止に関する体制整備
- ⑥人権侵害を受けた利用者の保護
- ⑦職員のストレスマネジメント
- ⑧その他、関係機関等との連絡調整

（権利擁護部会の設置）

第6条 人権侵害の未然防止に取り組むとともに、一層の権利擁護を推し進めるため事業所に権利擁護部会を設置する。

2 権利擁護部会は、管理者やサービス管理責任者と協力し、以下の活動を行う。

- ①権利擁護に関する啓発や職員研修 及び その計画/実施
- ②人権侵害につながるような事業所内の以下の事例分析/検証（未然防止含む）
 - ・ 事故報告、ヒヤリ・ハット報告
 - ・ 身体拘束等を行った際の記録
 - ・ 苦情や意見、相談
- ③その他、権利擁護のための取り組み

（補則）

第7条 この規程に定めるほか、必要な事項は理事長が別に定める。

附 則

この規程は、令和 4年 4月 1日より施行する。

Memo : 文言は、虐待防止マニュアルと連動している。

文言を変更する際は、虐待防止マニュアルも同様に変更すること。

LGBTQ とは、Lesbian（レズビアン、女性同性愛者）、Gay（ゲイ、男性同性愛者）、Bisexual（バイセクシュアル、両性愛者）、Transgender（トランスジェンダー、性自認が出生時に割り当てられた性別とは異なる人）、Queer や Questioning（クイアやクエスチョニング）の頭文字をとった言葉で、性的マイノリティ（性的少数者）を表す総称のひとつ。Qを表す「クイア」は、現在は規範的な性のあり方以外を包括する言葉としても使われている。「クエスチョニング」は、自らの性のあり方について、特定の枠に属さない人、わからない人等を表す。