

# 虐待防止のための指針

ケア・メンタリング

## 1. 本指針作成の要旨

当事業所における虐待の発生を未然に防止するため、本指針を定める。

## 2. 当事業所における虐待防止に関する基本的な考え方

虐待は身体的な虐待だけではなく幅広く利用者の尊厳を侵害する言葉や言動があることを理解し、従業員一人ひとりが身体的・精神的弊害を理解し、虐待防止に向けた意識を持ち、虐待をしない介護を実践する。

## 3. 本指針における虐待の定義

本指針における虐待の定義は以下の通りとする。

### ①身体的虐待

利用者の身体に外傷が生じる、若しくは生じる恐れのある行為を加える。または、正当な理由なく利用者の身体を拘束すること。（蹴る、殴る、たばこを押し付ける、熱湯を飲ませる、食べられないものを食べさせる、食事を与えない、戸外に閉め出す、部屋に閉じ込める、紐などで縛る等）

### ②介護の放棄・放任（ネグレクト）

利用者を衰弱させるような著しい減食または長時間の放置、利用者を擁護すべき職務上の義務を著しく怠ること。（自己決定と言って放置する、失禁していても衣類を取り替えない、栄養不良のまま放置、話しかけられても無視する、拒否的態度を示す等）

### ③心理的虐待

利用者に対する著しい暴言、拒絶的な対応または不当な差別的言動、著しい心理的外傷を与える言動を行うこと。（「そんなことすると外出させない」など言葉による脅迫、「何度言えば分かるの」など心を傷つけることを繰り返す。成人の利用者を子ども扱いするなど自尊心を傷つける、馬鹿にする、無視する、他者と差別的な対応をする等）

### ④性的虐待

利用者にわいせつな行為をすること、またはわいせつな行為をさせること。

（性交、性的暴力、性的行為の強要、性的雑誌やDVDを見るよう強いる、裸の写真や映像を撮る等）

#### ⑤経済的虐待

利用者の財産を不当に処分すること、利用者から不当に財産上の利益を得ること。（利用者の同意を得ない年金等の流用など財産の不当な処分）

## 4. 虐待防止に関する基本方針

### （1）虐待の禁止

当法人においては利用者に対する上記の虐待を禁止する。上記の物以外にも、虐待と思われる「不適切なケア」を行わないこととする。

### （2）日常の介護における留意事項

虐待防止のために、日常的に以下のことを取り組む。

- ①暴力など明らかな虐待行為は犯罪であり、即時報告を行う。
- ②適切ではない言動を見て見ぬふりをしない。
- ③一人で抱え込まず「チームケア」を行う。
- ④ストレスケアの実践。

ストレスケアに関しては、全体研修にて年1回行う。身体拘束・虐待防止委員会の会議において虐待の有無（疑い）の報告を行い、虐待行為の早期発見に努める。

## 5. 虐待防止委員会その他事業所内の組織に関する事項

（1）虐待防止のための対策を検討する委員会を設置し定期的（障がい年1回、介護年1回以上）に開催するとともに、その結果について全従業員に周知徹底を図る。委員会は定期的に行われる開催と、虐待が発生し緊急に要する場合の適宜開催（適時委員会）の2種類とする。なお、身体拘束適正化委員会と同時に開催することもできるものとする。

### （2）虐待防止委員会の構成員

- ①委員長（責任者）、事業所の責任者
  - 訪問系サービス（部門長又は管理者兼サービス提供責任者）
  - 相談系サービス（部門長又は管理者兼相談支援専門員）
  - 就労系サービス（部門長又は管理者兼サービス管理責任者）
- ②虐待防止担当者

訪問系サービス（部門長又は管理者兼サービス提供責任者）

相談系サービス（部門長又は管理者兼相談支援専門員）

就労系サービス（部門長又は管理者兼サービス管理責任者）

③委員

法人代表、副代表、主任、法人代表又は委員長が指名した従業員等。なお、必要に応じて、協力医療機関の医師、精神科専門医等や知見を有する第三者の助言を得る。

(3) 虐待防止委員会の主な検討事項

- ①虐待防止のための指針の整備に関する事
- ②虐待防止のための年間研修計画と研修実施状況に関する事
- ③事業所内での虐待防止に関する現状把握及び改善に関する事
- ④虐待防止のチェックと虐待が起こりやすい職場環境・条件に関する事
- ⑤虐待(虐待の疑い・不適切な対応事例も含む)について、従業員が相談・報告できる体制整備に関する事
- ⑥従業員が虐待を把握した場合に、市町村への通報(相談)が迅速かつ適切に行われるための方法等に関する事
- ⑦虐待が発生した場合、その発生原因の分析から得られる再発の確実な防止策に関する事
- ⑧報告された事例及び分析結果を従業員に周知徹底に関する事
- ⑨再発防止策を講じた際に、その効果及び評価に関する事

## 6. 虐待防止のための従業員研修に関する基本方針

介護に関わる全ての従業員に対して、人権及び身体拘束適正化・虐待防止のための研修を実施する。

(1) 新規採用者には採用時研修にて・人権、身体拘束適正化・虐待防止のための教育・研修を実施する。(所定様式の確認含む)

(2) 全ての従業員には、年間研修計画に沿って、年1回以上人権及び身体拘束適正化・虐待防止のための教育・研修を実施する。(所定様式の確認含む)

## 7. 事業所で発生した虐待の相談報告方法等の方策に関する基本方針

(1) 利用者、利用者家族、従業員等から虐待(若しくは虐待と疑われる事案)の通報(相談)を受けた場合又は虐待(若しくは虐待と疑われる事案)を発見した

場合は、速やかに管理者及び虐待防止担当者に報告する。報告を受けた管理者あるいは虐待防止担当者は、事実関係を確認し、速やかに虐待防止委員会を開催し必要に応じて、被虐待者に係る支給決定市町村の虐待担当窓口はその旨を通報(相談)することとする。管理者あるいは虐待防止担当者が虐待の加害者になっている場合は、他の上長者等に相談する。上記の対応を取り難い理由がある場合は、虐待を発見した従業員が直接所管の市町村の虐待通報窓口に通報し、速やかな解決につなげるように努める。なお、虐待等を発見し管理者等に報告した従業員について、不利益な取り扱いを行わないこととする。

(2) 利用者の居宅において虐待等が疑われる場合は、関係機関に報告し、速やかな解決につなげるよう努める。

(3) 事業所内における虐待は、外部から把握しにくいことが特徴であることを認識し、従業員は日頃から虐待の早期発見に努めるとともに、虐待防止委員会及び担当者は従業員に対し早期発見に努めるよう促す。

## **8. 虐待等が発生した場合の対応方法に関する基本方針**

(1) 虐待等が発生した場合は、速やかに被虐待者に係る支給決定市町村の虐待担当窓口はその旨を報告するとともに、その要因の速やかな除去に努める。客観的な事実確認の結果、虐待者が従業員であった場合は、役職位等の如何を問わず、厳正に対処する。

(2) 緊急性の高い事案の場合は、行政機関及び警察等の協力を仰ぎ、被虐待者の権利と生命の保全を最優先する。

## **9. 成年後見制度の利用支援**

利用者及びその家族に対して、利用可能な権利擁護事業等の情報を提供し、必要に応じて、行政機関等の関係窓口、身元引受人等と連携のうえ、成年後見制度の利用を支援する。

## **10. 虐待等に係る苦情解決方法**

(1) 虐待等の苦情相談については、苦情受付担当者は受付内容を管理者に報告する。

(2) 苦情相談窓口で受け付けた内容は、個人情報の取扱いに留意し、相談者に不利益が生じないよう細心の注意を払って対処する。

(3) 対応の結果は相談者にも報告する。

## **1 1. その他虐待防止の適正化の推進のために必要な基本方針**

権利擁護及び虐待防止法等のための内部研修の他、外部研修にも積極的に参加し、利用者の権利擁護とサービスの質の向上を目指すように努める。

## **1 2. ご利用者等に対する当該指針の閲覧に関する基本方針**

本指針は、事業所内に掲示等するとともに、ホームページに掲載し、ご利用者及びご家族等、すべての従業員が閲覧可能とする。

(変更・廃止手続き)

本方針の変更および廃止は、委員会の決議により行う。

(附則)

- 1, 本指針は、令和4年4月1日から施行する。
- 2, 本指針は、令和6年4月1日から施行する。
- 3, 本指針は、令和7年4月1日から施行する。