

虐待防止に関する指針

第1条 趣旨

本法人は、利用者の人権の擁護、虐待の防止等のため、利用者に対する虐待の禁止、虐待の予防及び早期発見のための措置などを定め、法人に従事する全ての職員がこれらを認識し、本指針を遵守して、介護福祉の増進に努める事とする。

第2条 虐待の定義

虐待とは、職員等から利用者に対する次のいずれかに該当する行為をいう。

(1) 身体的虐待

利用者の体に外傷を生じ、もしくは生じる恐れのある行為を加え、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・熱湯を飲ませる・食べられない物を食べさせる・戸外に締め出す部屋に閉じ込める など)

(2) 性的虐待

利用者に対してわいせつ行為をすること、または利用者をして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・裸の写真や映像を撮る など)

(3) 心理的虐待

利用者に対する著しい暴言、もしくは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行動をおこなう行為。

(言葉による脅迫、心を傷つける事を繰り返す言動・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 など)

(4) ネグレクト

利用者を衰弱されるような著しい減食または長時間の放置、前三項に掲げる行為と同様の行為の放置、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交換しない・栄養不良のまま放置・病気の看護を怠る など)

(5) 経済的虐待

利用者の財産を不当に処分する事。利用者から不当に財産上の利益を得ること。

(利用者の同意なく年金などの流用や財産の不要処分)

第3条 虐待防止検討委員会の設置

虐待の防止及び早期発見への組織的対応を図ることを目的とし、次のとおり虐待防止検討委員会を設置すると共に、虐待防止に関する責任者等を定めるなど必要な措置を講ずる。

(1) 虐待防止検討委員会

- ① 委員会の委員長は、代表取締役社長とする。
- ② 委員会の委員は、各事業所管理者及び生活相談員、サービス提供責任者とし、委員長が必要と認める際は、関係職員を招聘し、助言を得る事とする。
- ③ 委員会は、年1回以上、委員長が必要と認めた時に開催する。
- ④ 委員会の審議事項等
 - ・虐待防止委員会その他事業所内組織に関する事。
 - ・虐待防止のための指針整備に関する事。
 - ・虐待防止のための職員研修の内容に関する事。
 - ・従業員が相談・報告できる体制整備に関する事。
 - ・虐待事案を把握した場合の市町村への通報など対応法に関する事。
 - ・虐待事案が発生した場合の再発防止策及びその効果についての評価に関する事
 - ・その他人権侵害、虐待防止等に関する事。
- ⑤ 委員会での協議内容は議事録を作成し、従業員に対し各部門会議などでその結果を周知徹底するものとする。

第4条 虐待の防止のための職員研修の開催

虐待の防止及び早期発見等を啓発・普及するための職員に対する研修を開催する。

- ① 毎年2月に次年度の研修計画を立案し関係職員へ周知する。
- ② 各事業所合同での虐待防止研修を年1回以上開催する。
- ③ 雇用形態を問わず職員を新規採用した際は、入職後1カ月以内に個別に研修を実施する。
- ④ 研修実施内容、開催日、参加者の記録を作成しこれを保管する。

第5条 虐待の早期発見などの対応

(1) 虐待の早期発見

虐待事案は、虐待を裏付ける具体的な証拠がなくても、利用者の様子の変化を迅速に察知し、それに係る確認や責任者等への報告が重要である。

また、地域で生活している利用者のサービス利用時の様子にも配慮し、疑いがもたれる場合は、家庭訪問や地域包括支援センター、居宅支援事業所などとの連携、さらには、行政への通報を含め迅速に対応することが必要である。

なお、虐待とは利用者の権利侵害する些細な行為から虐待へとエスカレートすることを認識し、平素から、責任者などは、利用者・保護者、職員とのコミュニケーションの確保を図り、虐待の早期発見に努める事とする。

(2) 虐待発見時の早期対応

虐待もしくは虐待が疑われる事案を発見した場合には、利用者の安全・安心の確

保を最優先に、誠意ある対応や説明をすること及び利用者の家族に十分配慮すること、また、被害者のプライバシー保護を大前提としながらも、対外的な説明責任を果たすことなど、速やかに組織的な対応を図る事、また、地域包括支援センター又は行政に通報・相談することとする。

(3) 成年後見制度の利用支援

虐待もしくは虐待が疑われる事案の発生に際し、地域包括支援センター又は行政などと相談・協議の上、利用者の権利保護に必要と判断される場合には、成年後見制度の利用支援に努める事とする。

第6条 虐待等に係る担当者及び苦情解決方法

- (1) 虐待防止措置を適切に実施するため、虐待等に係る苦情相談窓口は各事業所の管理者が担当するものとする。
- (2) 管理者は苦情内容、対応状況を逐一虐待防止検討委員会委員長（以下委員長）に報告する。
- (3) 委員長は必要に応じ虐待防止委員会を開催し苦情解決方法を協議する。その際、委員長が必要と判断する場合は、地域包括支援センターなど関連機関に委員会参加の依頼をおこなうものとする。
- (4) 虐待等に係る苦情は誠心誠意これの解決に努めるものとする。

第7条 利用者に対する当該指針の閲覧

当該指針は、ホームページへの掲載、各事業所内に掲示またファイリングなどの方法によりいつでも閲覧可能な状態とする。

第8条 職員などが留意すべき事項

職員等は、利用者の人格を尊重することを深く意識し、虐待を防止するために次に掲げる事項に留意すること。

虐待事案の発生は、利用者の生命と生活を脅かすことのみならず、事業所としての社会的な信頼を著しく損なうこと、そして、その後の事業運営に大きな困難を抱えることになる問題として十分に認識する必要がある。

(1) 意識の重要性

- ・障害などの程度に関わらず、常に利用者の人格や権利を尊重すること。
- ・職員等は利用者にとって支援者であることを強く自覚し、利用者の立場に立った行動を心がける事。
- ・虐待に関する受け止め方には、利用者による個人差や性別差などがある事を、絶えず認識すること。

(2) 基本的な心構え

- ・利用者との人間関係が構築されていると、独りよがり思い込まないこと。

- ・利用者が職員の言動に対し虐待であるとの意思表示をした場合は、その言動を繰り返さないこと。
- ・利用者本人は心理的苦痛を感じていても、障害などからそれに耐えたり、拒否することができない場合もあることを認識すること。
- ・職員同士が話しやすい雰囲気づくり努め、虐待とみられる言動について、職員同士で注意を促す事。
- ・虐待（疑い）を受けている利用者について見聞きした場合は、利用者の立場に立って事実確認や懇切丁寧な相談支援をおこなうと共に、責任者に速やかに報告すること。
- ・職場内の虐待に係る問題や発言などを個人的な問題として処理せず、組織として良好な職場環境を確保するための契機とする意識を持つと共に、責任者への速やかな報告は職員等の義務であることを認識すること。

附則

本指針は 2021 年 4 月 1 日から施行する。

改訂

本指針は 2026 年 2 月 1 日より施行する。