



Worth Living

株式会社 Worth Living

虐待防止のための指針

1. 事業所における虐待の防止に関する基本的な考え方

事業所では、虐待は人権侵害であり、犯罪行為という認識のもと、虐待防止法の理念に基づき、高齢者および障害児者を含む全ての人間の、尊厳保持・人格尊重を重視し、権利利益の擁護に資することを目的に、虐待の防止とともに早期発見・早期対応に努め、虐待に該当する次の行為いずれも行わないものとする。

<虐待に該当する行為>

① 身体的虐待

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。身体拘束等は、身体拘束適正化検討委員会「身体拘束廃止等適正化のための指針」に準拠して対応

② 介護・世話の放棄・放任

衰弱させるような著しい減食又は長時間の放置、その他の虐待を擁護すべき職務上の義務を著しく怠ること。

③ 心理的虐待

著しい暴言又は著しく拒絶的な対応その他の著しい心理的外傷を与える言動を行うこと。

④ 性的虐待

わいせつな行為をすること又はわいせつな行為をさせること。

⑤ 経済的虐待

財産を不当に処分することその他不当に財産上の利益を得ること。

2. 虐待防止検討委員会その他事業所内の組織に関する事項について

1) 事業所は、虐待発生防止に努める観点から「虐待防止検討委員会」を設置する

2) 本委員会の運営責任者は代表取締役とし、任期1年（始期9月）とする。

3) その他の委員は以下の者とする

- ・ 訪問看護管理者
- ・ 居宅介護支援管理者
- ・ 取締役

4) 他の委員会や、関係する職種、取り扱う事項が相互に関係が深い場合には、他

の会議と一体的に行う場合がある。

- 5) 会議の実施にあたっては、オンライン会議システム（ZOOM、GoogleMeetなど用いる場合がある。
- 6) 虐待防止検討委員会は年に 1 回以上、必要な都度、代表取締役が招集する。
- 7) 虐待防止検討委員会の議題は、代表取締役が定める。具体的には、次のような内容について協議するものとする。

＜協議内容＞

- ・ 虐待防止検討委員会その他事業所内の組織に関すること
- ・ 虐待の防止のための指針の整備に関すること
- ・ 虐待の防止のための職員研修の内容に関すること
- ・ 虐待等について、職員が相談・報告できる体制整備に関すること
- ・ 職員が虐待等を把握した場合に、市町村への通報が迅速かつ適切に行われるための方法に関すること
- ・ 虐待等が発生した場合、その発生原因等の分析から得られる再発の確実な防止策に関すること
- ・ 再発の防止策を講じた際に、その効果についての評価に関すること

3. 虐待の防止のための職員研修に関する基本方針

- 1) 職員に対する虐待の防止のための研修の内容は、虐待等の防止に関する基礎的内容等の適切な知識を普及・啓発するのであるとともに、本指針に基づき、虐待の防止を徹底するものとする。
- 2) 研修は、年に 1 回以上実施する。また、新規採用時には必ず虐待の防止のための研修を実施するものとする。
- 3) 研修の実施内容については、研修資料、実施概要、出席者等を記録し、電磁的記録等により保存する。

4. 虐待等が発生した場合の対応方法に関する基本指針

- 1) 虐待等が発生した場合には、速やかに市町村及び担当地域包括支援センターに

報告するとともに、その要因の除去に努める。客観的な事実確認の結果、虐待者が職員等であったことが判明した場合には、役職位の如何を問わず、厳正に対処する。

- 2) 緊急性の高い事案が発生した場合には、市町村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優先する。

5. 虐待等が発生した場合の相談・報告体制に関する事項

- 1) 職員等が他の職員等による虐待等を発見した場合、代表取締役役に報告する。虐待者が代表取締役本人であった場合は、他の役員等に相談する。
- 2) 担当者は、苦情相談窓口を通じての相談や、上記職員等からの相談及び報告があった場合には、報告を行った者の権利が不当に侵害されないよう細心の注意を払った上で、虐待等を行った本人に事実確認を行う。虐待者が代表取締役の場合は、他の役員がその役割を代行する。また、必要に応じ、関係者から事情を確認する。これら確認の経緯は、時系列で概要を整理する。
- 3) 事実確認の結果、虐待等の事象が事実であることが確認された場合には、本人に対応の改善を求め、就業規則等に則り必要な措置を講じるものとする。
- 4) 上記の対応を行ったにもかかわらず、善処されない場合や緊急性が高いと判断される場合は、市町村の窓口等外部機関に相談するものとする。
- 5) 事実確認を行った内容や、虐待等が発生した経緯等を踏まえ、虐待防止検討委員会において当該事案が発生した原因を検証し、原因の除去と再発防止策を作成し、職員に周知するものとする。
- 6) 事業所内で虐待等の発生後、その再発の危険が取り除かれ、再発が想定されない場合であっても、事実確認の概要及び再発防止策を併せて市町村に報告するものとする。
- 7) 必要に応じ、関係機関や地域住民等に対して説明し、報告を行うものとする。

6. 成年後見制度の利用支援に関する事項

- 1) 利用者又は家族に対して、利用可能な成年後見制度について説明し、その求め

に応じ、社会福祉協議会等の適切な窓口を案内する等の支援を行う。

7. 虐待等に係る苦情解決方法に関する事項

- 1) 虐待等の苦情相談については、苦情受付担当者は、寄せられた内容について代表取締役役に報告するものとする。代表取締役役が虐待等を行った者である場合には、他の役員に相談するものとする。
- 2) 苦情相談窓口寄せられた内容は、相談者の個人情報の取り扱いに留意し、当該者に不利益が生じないように、最新の注意を払うものとする。
- 3) 対応の流れは、上述の「虐待等が発生した場合の相談・報告体制に関する事項」に依るものとする。
- 4) 苦情相談窓口寄せられた内容は、相談者にその顛末と対応を報告するものとする。

8. 利用者・入所者等に対する当該指針の閲覧に関する事項

- 1) 利用者及び家族等は、いつでも本指針を閲覧することができる。また、法人ホームページにおいて、いつでも閲覧が可能な状態とする。

9. その他虐待の防止の推進のための必要な事項

- 1) 本指針で定める研修会のほか、社会福祉協議会等により提供される虐待防止に関する研修等には積極的に参画し、利用者の権利擁護とサービスの質を低下させないように常に研鑽を図るものとする。

附則

本指針は令和4年8月1日から施行する