

虐待防止のための指針

訪問介護事業所ろぴ

1, 基本方針

虐待は、人間の尊厳の保持や人権の尊重に深刻な影響を及ぼす可能性が極めて高く、虐待防止のために必要な措置を講じなければならない。

訪問介護事業所ろぴ(以下「事業所」という)では、虐待は人権侵害であり、犯罪行為であると認識し、法令に基づき、虐待の禁止・防止とともに、早期発見・早期対応に努めるため、本指針を策定し、すべての職員は本指針に従い、業務にあたることとする。

2, 虐待の定義

① 身体的虐待

利用者の身体に外傷を生じる、又は生じる恐れのある行為を加えること。
正当な理由なく、利用者の身体を拘束すること。

② 介護・世話の放棄・放任(ネグレクト)

意図的であるか結果的であるかを問わず、行うべきサービスの提供を放棄または放任し、利用者の生活環境や身体・精神状態を悪化させること。

③ 心理的虐待

脅しや侮辱・差別等の言葉や威圧的な態度、無視、嫌がらせ等によって、利用者に精神的、情緒的な苦痛を与えること。

④ 性的虐待

利用者にわいせつな行為を行うこと、又は利用者にわいせつな行為をさせること。

⑤ 経済的虐待

利用者から不当に財産上の利益を得ること、利用者の財産を不当に処分すること。

3, 虐待防止委員会の設置及び審議事項等

(1) 虐待防止検討委員会の設置

1. 事業所は、虐待防止・早期発見に努める観点から「虐待防止検討委員会」(以下「委員会」という)を設置する。
2. 委員会の委員長は管理者が努め、当該者を虐待防止責任者とし、虐待防止に関する措置を適切に実施するための担当者(以下虐待防止担当者)はサービス提供責任者とする。
3. 委員の選任は、管理者、サービス提供責任者、介護職員(訪問介護員等)から委員会の設置趣旨に照らして必要と認められる者を委員長が選出する。
4. 委員会は、「身体拘束等適正委員会」と同時に開催することもできるものとする。また会議の実施にあたっては、オンライン会議システムを用いる場合がある。

5. 委員会は、年1回以上定期的に開催するほか、必要に応じて開催し、検討結果を職員に対して周知徹底する。

- ① 虐待防止のための指針の整備に関すること
- ② 虐待防止のための職員研修の内容に関すること
- ③ 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
- ④ 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等に関すること
- ⑤ 虐待等が発生した場合、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こと
- ⑥ 再発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

(2) 虐待防止のための職員研修

1. 委員会は職員に対して、虐待防止に関する基本的な内容等の周知徹底を図るとともに、指針に基づいた虐待防止励行を目的とした研修を行う。

- ① 新規採用者に対して、新規採用時に虐待防止の基礎に関する教育を行う。
- ② 全職員を対象に、定期的な研修を年1回以上行う。
- ③ 外部で実施されている研修会へ積極的に参加する。

2. 研修の実施内容等、記録の保管をする。

4, 虐待等の早期発見への対応

虐待事案は、それ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、それに係わる確認や虐待防止担当者および管理者への報告が重要である。些細な行為から虐待へとエスカレートする傾向にある事を認識し、虐待防止担当者および管理者は、利用者、家族、職員とのコミュニケーションを図り、虐待の早期発見に努めることが重要である。

5, 虐待等が発生した場合の相談・報告体制

- ① 虐待の疑いあるいは虐待が発生・発見した場合、職員は利用者の安全・安心の確保を最優先に行い、速やかに虐待防止担当者や管理者へ報告する。
- ② 虐待防止担当者や管理者は、虐待等について職員や利用者の家族から相談を受けた場合には、報告を行った者の権利が不当に侵害されないように細心の注意を払った上で、速やかに関係職員等から事実確認を行い、記録に残す。
- ③ 緊急性の高い場合は、市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に行う。
- ④ 原則として虐待防止委員会を開催し、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、当該事案の発生原因の概要および原因の除去と再発防止策を検討し、全職員に周知する。

- ⑤ 虐待と疑われる場合、管理者は以下の相談窓口へ報告する。

【高齢者】北海道高齢者虐待防止・相談支援センター

011-281-0928 月～金(ただし祝日と年末年始を除く) 9:00～17:00

【障がい】社会福祉法人札幌市社会福祉協議会

011-632-7021 月～金 9:00～19:00

080-5723-0200 月～金 19:00～翌 9:00 土日祝日・年末年始

- ⑥ 原則として虐待防止委員会を開催し、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、当該事案の発生原因の概要および原因の除去と再発防止策を検討し、全職員に周知する。

6. 成年後見制度の利用支援に関する事項

判断能力の不十分な高齢者および障がい者の権利擁護のため、成年後見制度について利用者や家族に情報提供を行うとともに、社会福祉協議会等の適切な相談窓口を案内する。

成年後見制度の活用が不可欠と想定される場面を例示する。

(ア) 経済的虐待のケース、もしくは、経済的虐待に発展するようなケース

(イ) 認知症により、措置から契約に移れないケース

(ウ) 財産上の不当取引の被害にあった者、またはあうと想定されるケース

7. 虐待等に係る苦情解決方法に関する事項

- ① 苦情を受けた職員は、寄せられた内容について苦情解決責任者(管理者)に報告する。当該責任者(管理者)が虐待等を行った場合には、他の上責者(代表取締役)に相談する。
- ② 苦情相談窓口へ寄せられた内容は、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、細心の注意を払う。
- ③ 対応の結果は、相談者に報告する。

8. 職員等が留意すべき事項

職員等は、利用者の人権を尊重することを深く認識し、虐待を防止するために次に掲げる事項に留意することとする。虐待の発生は、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失うことを十分に認識する必要がある。

① 意識の重要性

(ア) 常に利用者的人格や権利を尊重すること。

(イ) 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言動を心掛けること

(ウ) 虐待に関する受け止め方には、利用者による個人差がある事を認識すること。

② 基本的な心構え

(ア) 利用者との信頼関係が構築されていると思えないこと。

(イ) 利用者が職員等の言動に対し「虐待」との意思表示を示した場合は、その言動を繰り返さないこと。

- (ウ) 利用者が心理的苦痛を感じていても、それを訴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。
- (エ) 職員同士が話しやすい環境づくりに努め、虐待とみられる言動について、お互いに注意を促せる関係性を作ること。
- (オ) 虐待の疑い、あるいは虐待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丁寧な相談支援を行うとともに、管理者に速やかに報告すること。
- (カ) 職場内の虐待にかかわる問題や発言等を個人的な問題とせず、組織として良好な職場環境を構築するためのきっかけであるという意識を持ち、管理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。

9, 利用者等に対する当該指針の閲覧についての事項

本指針は利用者やその家族、関係機関がいつでも閲覧できるよう事業所内に備え付けるとともに、事業所のホームページに掲載する。

附則

この指針は、令和6年4月1日より施行する。

令和7年3月19日 改定(組織体制、対応についての変更)