

虐待防止指針

社会福祉法人 畏敬会
レーベンホームわらび

1、施設における虐待の防止に関する基本的考え方

2006年(平成18年)4月に『高齢者虐待の防止・高齢者養護者に対する支援等に関する法律(高齢者虐待防止法)』が施行された。虐待は、人がその人らしく、尊厳をもって生きていくことを阻むすべての行為であると考えることができる。どんな状況であろうとも、人が尊厳を持ち自分らしく生きていくという基本的な権利は脅かされてはいけない。高齢者虐待の防止のための取り組みは、即ち入居者・利用者（以下「利用者」とする）の人権を守るための取り組みであることを理解する。施設の利用者の虐待防止に係る責務は、単に法律の内容を周知し、形式的に体制を整え、虐待行為（疑わしき行為含む）の禁止を指示するだけで充足されるものではなく、利用者の虐待の前段階として存在するであろう「不適切なケア」を行わないようにし、またその「不適切なケア」を生み出したり放置したりするような背景があればそれを改善する。利用者の人権を守る、適切なケアを提供できる、そしていつでも誰でも疑問に思ったら、質問出来る環境を整えることを基本的な考え方としてこの指針を定める。

また、高齢者虐待に該当する次の行為のいずれも行わないこととする。

① 身体的虐待	暴力行為などで、身体に傷や痣 ^{あざ} が出来る。 又は生じる恐れのある暴行を加えること。 (具体例) 平手打ち・つねる・殴る・蹴る・火傷させる・打撲させる・無理に食事させる・身体拘束や抑制 ^{しんたいこうそく よくせい} をする。 など
② 介護・世話の放棄・放任 (ネグレクト)	高齢者を衰弱させるような長時間の放置、その他高齢者を養護すべき職務上の業務を著しく怠ること。 (具体例) 入浴させずに悪臭 ^{あくしゅう} がする・髪やひげ、爪 ^{つめ} が伸び放題のままにする・皮膚が汚れている・水分や食事を十分に与えず、長時間にわたり空腹状態にさせる・居室や共用部の掃除をせず、劣悪な環境下での生活・必要なサービスを制限したり、使わせない。無視をする。 など

③ 心理的虐待	高齢者に対する著しい暴言又は拒絶的な対応、その他著しい心理的外傷を与える言動を行うこと。 (具体例) はいせつとう しつぱい あざわら またひとまえ はじ 排泄等の失敗を嘲笑う、又は人前で恥をかかせる・怒鳴る・罵る・悪口 をいう・侮辱・子ども扱い・意図的な無視・侮辱するような写真撮影、 また どうがきつえい しゃしん ふできせつ らくがき 又は動画撮影・写真への不適切な落書き。 など
④ 性的虐待	高齢者にわいせつな行為をすること。 又は高齢者にわいせつな行為をさせること。 (具体例) せい き せいしよく せいこうい きようよう ちょうばつてき かほんしん はだか キス・性器への接触・性行為の強要・懲罰的に下半身を裸にしての ほうち 放置。 など
⑤ 経済的虐待	高齢者の財産を不当に処分すること、又は不当に使用すること。 (具体例) にちじょうせいかつ ひつよう きんせん わ た つ か ほんにん か ね ほんにん 日常生活に必要な金銭を渡さない・使わせない・本人のお金を、本人 いがい ひと ため ゆうせん つ か ほんにん たいしよ 以外の人の為に優先して使ってしまう、本人が退所せざる得なくする・ ほんにん むだん じたく ばいきやく ねんきん よちよきん ほんにん い し かんけい 本人に無断で自宅を売却する・年金や預貯金を本人の意志とは関係なく しよう 使用する。 など

2、虐待防止委員会その他施設内の組織に関する事項

虐待防止委員会の設置

- (1) 虐待防止責任者は当施設の施設長とする。
- (2) 虐待防止責任者は、施設内における虐待防止を図るため、虐待防止委員会を設置する
- (3) 虐待防止委員会は、以下のメンバーで構成される
 - 1) 施設長
 - 2) 生活支援相談員
 - 3) 介護支援専門員
 - 4) 機能訓練指導員
 - 5) 看護師
 - 6) 管理医
- (4) 虐待対応責任者は、施設長及び虐待防止委員会から選ばれた虐待防止委員長とする。
- (5) 虐待防止委員会は3カ月に1回以上開催する
- (6) 会議の実施に当たっては、テレビ会議システムを用いる場合があります

虐待防止委員の役割・活動について

- 1) 虐待を未然に防止するための情報収集や要因を排除する
- 2) 施設内で虐待が発見または疑われる際、事実確認のための情報収集・整理する
- 3) 虐待につながる要因がみられる際、該当職員や上長への相談を促す
- 4) 虐待事案の発生時、上長や委員長と協力し事実確認・時系列の整理する
- 5) 虐待防止委員会への出席と所属フロアにおける現状やリスク要因を報告する
- 6) 虐待防止委員会での検討・決定事項を所属フロア職員への報告し、周知を促す
- 7) 高齢者虐待に関する知識・技術習得のため、関連研修会への積極的な参加
- 8) 施設内研修会の企画・開催・運営

3、虐待の防止の為の職員研修に関する基本方針

- (1) 虐待防止のための職員研修の実施
 - 1) 虐待対応責任者は、虐待防止啓発のための職員研修を年2回以上の開催
 - 2) 新規採用時に都度 開催研修内容については、研修資料、実施概要、出席者等を記録、保存する
- (2) 虐待対応責任者は、虐待防止に関する外部研修等に職員を積極的に参加させるよう努めなければいけません
- (3) 前項の研修は、介護業務に携わる職員以外の多職種(医務職員・事務職員等)にも行う

4、虐待等が発生した場合の相談・報告体制、対応に関する事項

施設所属 職員は

- (1) 職員等による利用者への虐待行為などを発見した場合、所属する上長（主任、副主任、リーダー、サブリーダーなど）に報告する。ただし、上長が関与していた場合は無記名で目安箱に投函し、課長、施設長に報告
- (2) 上長は報告を行った職員の権利が不当に侵害されないよう、細心の注意をはらい、虐待を行ったとされる該当職員への事実確認をハラスメント委員会メンバー（施設長、課長など）と相談の上で行う
- (3) 客観的な事実確認の結果をハラスメント委員会で検討し、虐待が事実であれば当該職員へ上長もしくは施設長、課長より口頭での注意を行う
- (4) 施設長は報告を受け、速やかに市町村に報告。該当職員へ再発防止のための研修プログラムへの参加を命令する。なお、緊急性が高い場合は警察等への協力を仰ぎ、被虐待者への権利・生命保全を優先する
- (5) 該当職員は虐待防止の研修プログラム（外部開催の研修など）へ参加。参加後に報告書を提出し、再発防止を徹底する。再度、虐待行為の事実が確認された場合は、フロア・施設異動命令などの対応処置を行う
- (6) 再三の対応や面談などを行っても、当該職員の善処・改善が無い、緊急性がある場合は、

- 就業規則※（第 15 条、第 16 条、第 37 条、第 39 条、第 40 条）に則り必要な処分を行う
- (7) ご本人・ご家族には、謝罪と原因・経緯の説明をし、再発防止の取り組みを報告する
- ※ 非常勤職員も 就業規則に準ずる

5、成年後見制度の利用支援に関する事項

利用者又はご家族に対して、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います。また、ご家族より適切な対応、協力が得ることが困難で「本人の福祉を図る為、特に必要がある」と判断された場合に行う制度です。

6、虐待等に係る苦情解決方法に関する事項

- (1) 苦情が利用者若しくはその家族の場合は相談員が担当し、寄せられた内容については苦情相談表に記載し、文書にて施設長に報告
- (2) 職員等からの苦情相談は、それぞれの部署の主任等が文書にまとめて、施設長に報告
- (3) 虐待等を当該責任者(上長等)が行った者である場合には、理事長に相談
- (4) 苦情相談担当者は寄せられた内容を、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、細心の注意を払う
- (5) 報告された内容は理事長、施設長、相談を受けた人と協議したうえで、事実確認を行い、文書にて再度協議します。また、虐待防止委員会で報告、対応を検討し、相談者にその顛末と対応を報告

7、入所者等に対する当該指針の閲覧に関する事項

入所者等は、いつでも本指針を閲覧することができます。また、当施設 HP において、いつでも閲覧が可能な状態とします。

8、その他虐待の防止の推進の為に必要な事項

社会福祉協議会や高齢者福祉協議会まで提供される、虐待防止に関する研修には積極的に参加し、利用者の権利擁護をサービスの質を低下させない様、常に研鑽を図ります。

この指針は、令和 7 年 2 月 25 日より施行する。