

## 虐待防止のための指針

### すいれん株式会社 訪問看護ステーションすいれん

#### 1.基本方針

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等を定め、全ての職員がこれらを認識し、本指針を遵守して、福祉の増進に努める。事業所における高齢者虐待・障害者虐待を防止するために、職員へ研修を実施する。

表A：虐待に該当する行為

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。
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。
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。
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。
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. 虐待防止委員会の設置および事業所内の組織に関する事項

- ① 委員会の名称は「虐待防止委員会」とする。
- ② 委員会の委員長は管理者が任命したものが務める。
- ③ 委員会の委員は別表業務分担表に準ずる。
- ④ 委員会は、年1回以上及び委員長が必要と認めた時に開催する。
- ⑤ 委員会の審議事項
  - 基本理念、行動規範等、職員への周知に関すること。
  - 職員の人権意識を高めるための研修計画の策定に関すること。
  - 職員が支援等に関する悩みを相談することのできる相談体制に関すること。
  - 虐待防止、早期発見等に向けた取り組みに関すること。
  - 苦情解決制度、第三者評価、成年後見制度の活用に関すること。
  - 虐待発見時の対応に関すること。
  - その他人権侵害、虐待防止に関すること

## 3. 虐待防止のための職員研修に関する方針

虐待防止、早期発見と発生時の速やかな被虐待者保護を実務化するため、定期的な研修（年1回以上）を実施するものとする。新規採用者には採用時に実施する。

研修内容としては、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・啓発するものであるとともに、本指針に基づき、虐待防止の徹底を行うものとする。研修実施内容は、研修資料、出席者を記録し、電磁的記録等により保存する。

## 4. 虐待防止に関する責務等

虐待防止委員会の委員長は、本指針及び委員会で示す方針等に従い、虐待の防止を啓発、普及する為の職員に対する研修の実施を図ると共に、成年後見制度の利用支援、苦情解決体制の活用など日常的な虐待の防止等の取り組みを推進する。

また、責任者は虐待を発見しやすい立場にあることを自覚し、虐待の早期発見に努めなければならない。なお、虐待を受けたと思われる利用者を発見した場合は、速やかに、これを市町村に通報しなければならない。

## 5. 虐待の早期発見等への対応

### 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。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傾向にあることを認識し、平素から職員は、利用者、家族、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ことが必要である。

### 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や家族に十分に配慮すること、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こと、また、行政に通報、相談することとする。さらには、発生要因を十分に調査、分析するとともに、再発防止に向けて、組織体制の強化、職員の意識啓発等について、一層の徹底を図ることに努めること。

## 6. 職員等が留意すべき事項

職員等は、当事業所の基本理念及び行動規制に掲げる利用者の人格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、社会的な信頼を著しく損なうこと、その後の事業経営において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

- a) 常に利用者の人格や権利を尊重すること。
- b) 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掛けること。
- c) 虐待に関する受け止め方には、利用者による個人差や性差などがあることを、絶えず認識すること。

## ② 基本的な心構え

- a) 利用者との人間関係が構築されている（親しい間柄）と、独りよがり思い込まないこと。
- b) 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。
- c) 利用者本人は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。
- d) 職員同士が話しやすい雰囲気づくりに努め、虐待とみられる言動について、職員同士で注意を促すこと。
- e) 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行なうとともに、委員長に速やかに報告すること。
- f) 職場内の虐待に係る問題や発言等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ともに、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。

## 7. 本指針の閲覧

本指針は利用者の求めに応じていつでも閲覧できるようにするとともに当社のホームページでも公表し、利用者および家族が自由に閲覧できるようにします。

### 附則

本指針は2024年4月1日より施行する