

虐待防止のための指針

特定非営利活動法人 陽だまり

(策定年月日 令和4年4月1日)

【1】虐待防止に関する基本的な考え方

入居者(利用者)の人権を尊重し、下記の虐待の定義の内容や関連する不適切なケアを行なわないこととする。また、虐待の発生の防止に努めるとともに、早期発見、早期対応、再発防止について、全ての職員が、これを認識し、本指針を遵守して、高齢者福祉の増進に努める。

【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・拘束

利用者の身体に外傷を生じ、若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。

(2) 性的虐待

利用者にわいせつな行為をすること、または、利用者をしてわいせつな行為をさせること。

(3) 言葉・心理的虐待

利用者に対する著しい暴言、著しく拒絶的な対応、または、不当な差別的言動、著しい心理的外傷を与える言動を行うこと。

(4) 介護放棄(ネグレクト)

利用者を衰弱させ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を著しく怠ること。

(5) 経済的虐待

利用者の財産を不当に処分すること、利用者から不当に財産上の利益を得ること。

【2】施設内の組織に関する事項

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に、次のとおり虐待防止検討委員会を設置するとともに、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。

虐待防止検討委員会

①委員会の委員長は、管理者が務める。

②委員は、管理者、介護支援専門員、看護師、介護職員とする。

③委員会は、年2回以上、委員長が必要と認めた時に開催する。または、虐待等が発生した時に、委員長が委員を招集する。

④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。

●職員の研修に関すること。

●虐待防止のための指針の整備に関すること。

●職員が虐待等について、相談・報告できる体制の整備について。

●虐待等が発生した場合、その発生原因等の分析や再発の確実な防止策に関すること。

●その他人権侵害、虐待防止に関すること。

【3】虐待防止に関する責務等

(1)虐待防止に関する責任者は、管理者とする。

(2)虐待防止に関する責任者(管理者)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、普及するための職員研修を実施するとともに、成年後見制度の利用支援、苦情解決体制の活用等日常的な虐待の防止等の取組みを推進する。

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。

【4】虐待が発生した場合の対応方法について

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行うこと及び利用者や家族に十分に配慮をすること、または、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等、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。

さらに、発生原因を十分に調査・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。

【5】虐待の早期発見について

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、疑いがもたれる場合には、家族や連携機関との連携、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傾向にあることを認識し、平素から、責任者等は、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、虐待の早期発見に務めることが必要である。

【6】職員等が留意すべき事項や基本的な心構え

- (1)障害の程度等に関わらず利用者の人格や権利を尊重する。
- (2)職員は、利用者の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がける。
- (3)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。また、虐待の受止め方には、利用者による個人差や性差等があることを絶えず認識する。
- (4)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。
- (5)利用者との人間関係が構築されている(親しい間柄)と、独りよがりではない。
- (6)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。
- (7)利用者本人は心理的苦痛を感じていても、重度の重複障害等から、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。

- (8) 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うとともに、管理者へ速やかに報告する。
- (9) 職場内の虐待に係る問題や発言等を個人の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が義務であることを認識する。

【7】本指針の閲覧について

この指針は、利用者の求めに応じていつでも閲覧できるようにします。

附則 この指針は、2022 年 4 月 1 日から、施行する。