

# 虐待防止指針

令和4年5月26日改定

はじめに

当社は利用者の人権を守り、安全で健やかな生活を確保するため、老人福祉法、介護保険法等の趣旨を踏まえるとともに、高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律（以下「高齢者虐待防止法」と略す。）第20条（注1）で求められている、高齢者虐待の防止等のための措置を明確にするため本指針を定める。

## 1. 基本方針

### （1）苦情処理の徹底

事業所内における高齢者虐待を防止するために、事業所は、利用者及びその家族等からの苦情について、真摯に受け止め、これを速やかに解決するよう最大限の努力をする。

### （2）虐待の早期発見

日々の利用者のモニタリングにより、高齢者虐待の兆候を早期に発見するよう努めると共に、兆候が現れた利用者については、速やかに利用者カンファレンスを開催し、その状況について分析し、虐待の有無を検証する。

### （3）市町村への通報

社員は、事業所外での高齢者虐待の早期発見に努め、高齢者虐待を受けたと思われる... 利用者を発見した場合は、その利用者の生命または身体に重大な危険が生じているときは、速やかに、これを市町村に通報する。

◇札幌市介護保険課事業指導係 連絡先電話番号 011-211-2972

また、この通報をなした社員に関し、そのことを理由として、解雇その他不利益な取扱いを行わない。

## 2. 虐待の定義

本指針でいう高齢者虐待とは、当社事業所において、社員が意図的に利用者に対して不適切な取り扱いをすることを言う。また、身体的拘束等の適正化のための指針に定める「緊急やむを得ない場合」を除く身体的拘束等を含むものである。

## 3. 虐待の種類

### （1）身体的虐待

暴力的行為などで身体にあざ、痛みを与える行為や外部との接触を意図的、継続的に遮断する行為。

### （2）介護・世話の放棄・放任

意図的であるか、結果的であるかを問わず、介護者のおこなうべきサービス提供を放棄または放任し、高齢者の生活環境や高齢者自身の身体・精神的状態を悪化させること。

### （3）心理学的虐待

脅かしや侮辱などの言語や威圧的な態度、無視、嫌がらせなどによって精神的、情緒的苦痛を与えること。

#### (4) 性的虐待

本人との間で合意が形成されていない、あらゆる形態の性的な行為またはその強要。

#### (5) 経済的虐待

本人の合意なしに財産や金銭を使用し、本人の希望する金銭を理由なく制限すること。または、詐欺が含まれる。

### 4. 介護施設職員の虐待行為

高齢者虐待防止法第2条第5項に掲げられている、介護施設職員の虐待行為とは以下の事態を指す。

- ① 高齢者の身体に外傷が生じ、又は生じるおそれのある暴行を加えること。
- ② 高齢者を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高齢者を養護すべき職務上の義務を著しく怠ること。
- ③ 高齢者に対する著しい暴言又は著しく拒絶的な対応その他の高齢者に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと。
- ④ 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。
- ⑤ 高齢者の財産を不当に処分することその他、当該高齢者から不当に財産上の利益を得ること。

### 5. 管理者の責務

管理者は苦情処理の体制を整備するとともに、職員に対する高齢者虐待に関する研修の実施、虐待防止の各種措置を講ずる責務を負う。(注6参照)

### 6. 社員の責務

社員は日頃より、利用者のモニタリングを励行し、事業所内で虐待を受けたと「思われる」利用者を発見した場合は、速やかに、これを統括部長に通報する。

ここでいう、「思われる」というのは、確たる証拠を必要とするものではない。

また、社員は、虐待に至らないまでも、その兆候を発見したときには、速やかに統括部長に報告（虐待兆候発見報告書）する責務を有する。

### 7. 委員会の設置及び開催

(1) 会社は、各事業所に虐待防止のための対策を検討する委員会（虐待防止委員会）を設置し、虐待防止対策担当者を指名する。

(2) 虐待防止委員会の委員は次のとおりとする。

① グループホームの委員会は、ホーム管理者を委員長とし、各ユニットの計画作成担当者及び虐待防止対策担当者を委員とする。

② ヘルパーステーションの委員会は、管理者兼サービス提供責任者を委員長とし、サ高住管理者、虐待防止対策担当者（ヘルパー）、厨房責任者を委員とし、サ高住の虐待防止委員会を兼ねるものとする。

(3) 委員会は、身体拘束等適正化委員会と兼ねて開催できるものとし、3月に1回開催する。

(4) 委員会の検討結果は介護職員その他の従業者に周知徹底を図るものとする。

## 8. 研修の実施

- (1) 会社は社員の入社時に虐待防止のための研修を行うこととする。
- (2) 各事業所の虐待防止委員会は、虐待防止のための研修を少なくとも年1回開催することとする。
- (3) 高齢者の権利擁護について基本的な学習をおこない、常に適正な介護支援に努めることとする。また、ケアの技術や虐待に繋がる不適切ケアの研修や事例検討によって職員自らが意識を高め、実践につなげることとする。
- (4) 高齢者虐待防止法の仕組みと留意すべき点を理解する。
- (5) 権利擁護の観点から事業所運営を考え、サービス向上と相互の意識向上を図ることとする。

## 9. 行為に対する処分

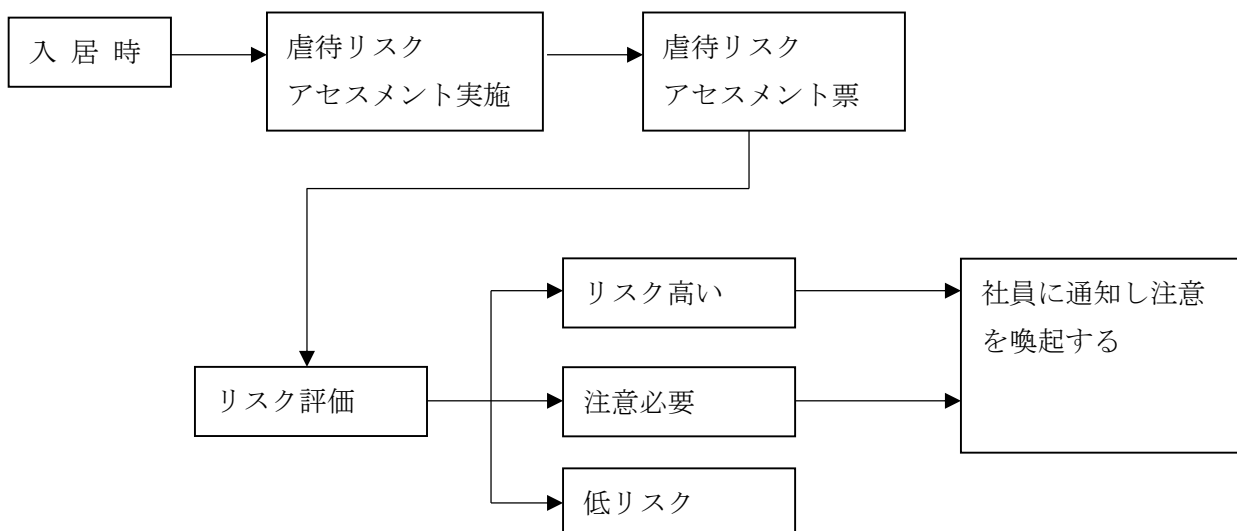
利用者に対して虐待行為が明らかとなったときは、会社の定める就業規則の社員懲罰規定にかかわらず、取締役会に諮りその状況内容にもとづいて厳罰に処するものとし、原則として懲戒解雇の処分をおこなうこととする。

## 10. 虐待防止対策フロー

### (1) 利用時の虐待リスクを評価する

- ① 計画作成担当者及びサービス提供責任者等は利用時に当該利用者の虐待リスクを評価する。
- ② 管理者は上記の結果、虐待リスクが高い、又は要注意の場合は、事業所の社員全員に口頭ないしまたは文書で通知し注意を喚起する。

### 【入居時の虐待リスク・アセスメントのフロー】



### (2) モニタリングにより虐待の兆候を早期に発見する

- ① 事業所の全ての社員は、虐待の兆候があった場合、「虐待兆候発見報告書」に記入し、統括部長に直接提出しなければならない。
- ② 統括部長は「虐待兆候発見報告書」が提出された場合、虐待防止委員会を招集しなければならない。

- ③ 虐待防止委員会においては、必要に応じて虐待の被害者及び加害者として疑われている人を出席させることができる。
- ④ 虐待防止委員会において虐待の可能性について慎重に調査し、5日間以内に「虐待兆候調査報告書」を統括部長に提出する。
- ⑤ 統括部長は「虐待兆候調査報告書」を慎重に検討し、速やかに対策を講じる。
- ⑥ 虐待が認められた場合ないしは、かなりの確度で虐待が疑われる場合、速やかに、行政及び取締役会に報告するものとする。

【虐待兆候発見時のフロー】

