

# 虐待の防止のための指針

株式会社ヘルシーサービス

## 虐待防止のための指針

株式会社ヘルシーサービス

### 1. 虐待防止に関する基本的考え方

株式会社ヘルシーサービス（以下、「当社」という）では、高齢者虐待及び障害者（児童）虐待は人権侵害であり、犯罪行為という認識のもと高齢者虐待防止法・障害者（児童）虐待防止法の理念に基づき、高齢者及び障害者（児童）（以下「お客様」という。）の尊厳の保持・人格の尊重を重視し、権利利益の擁護を資することを目的に、虐待の防止とともに虐待の早期発見・早期対応に努め、虐待に該当する以下のいずれの行為も行いません。

#### 【参考】虐待に該当する具体的な行為

##### ① 身体的虐待

お客様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 介護・世話の放棄・放任

お客様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、お客様を擁護すべき職務上の義務を著しく怠ること

##### ③ 心理的虐待

お客様に対する著しい暴言又は著しく拒絶的な対応。その他、お客様に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと

##### ④ 性的虐待

お客様にわいせつな行動をすること又はお客様をしてわいせつな行為をさせること

##### ⑤ 経済的虐待

お客様の財産を不当に処分すること。その他当該お客様から不当な財産上の利益を得ること。

### 2. 虐待防止に関する委員会その他事業所内の組織に関する事項

#### (1) 虐待防止委員会の設置及び開催

虐待発生防止に努める観点から虐待防止委員会（以下、「委員会」という。）を設置します。委員会は、年に1回以上開催し、次のことを協議します。

- ・虐待防止委員会その他事業所内の組織に関すること
- ・虐待の防止のための指針の整備に関すること

- ・虐待の防止のための職員研修の内容に関すること
- ・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
- ・職員が虐待等を把握した場合に、市町への通報が迅速かつ適切に行われるための方法に関すること
- ・虐待等が発生した場合、その発生原因等の分析から得られる再発の確実な防止策に関すること
- ・再発の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) 委員会構成メンバー

**【認知症対応型共同生活介護】**

管理者、介護支援専門員、計画作成担当者、介護職員

**【小規模多機能型居宅介護】**

管理者、介護支援専門員、看護師、介護職員

**【住宅型有料老人ホーム】**

施設長、生活相談員、介護職員

**【サービス付き高齢者向け住宅】**

管理者、介護職員

**【訪問介護】**

管理者、サービス提供責任者、介護職員

**【地域密着型通所介護】 【通所介護】**

管理者、生活相談員、機能訓練指導員、介護職員

**【居宅介護支援】**

介護支援専門員

- (3) 身体拘束適正化委員会や、関係する職種、取り扱う事項が相互に関係が深い場合は、他の会議と一体的に行う場合があり、加えて当事業所に併設して展開する事業又は、当社内別事業と連携して虐待防止検討委員会を開催する場合があります。

### 3. 虐待の防止のための職員研修に関する基本方針

- (1) 虐待の防止のため、介護職員、その他の従業者へ職員研修を年1回以上実施します。※認知症対応型共同生活介護においては年2回以上実施
- (2) 新規採用時に、虐待の防止のための研修を実施します。
- (3) 研修の内容は、以下のとおりとします。
  - ・高齢者虐待防止法・障害者（児童）虐待防止法の基本的考え方と理解
  - ・高齢者・障害者の権利擁護に関する事業／成年後見制度の理解
  - ・虐待の種類と発生リスクの事前理解
  - ・早期発見並びに事実確認及び報告手順
  - ・発生した場合の改善策
- (4) 研修の実施内容、実施日時、受講者等については、記録を残します。

### 4. 虐待等が発生した場合の対応方法に関する基本方針

- (1) 虐待等の事案が発生した場合、速やかに関係各所に報告するとともに、その要因の除去に努めます。客観的な事実確認の結果、虐待者が職員等であったことが判明した場合、役職位の如何を問わず厳正に対処します。
- (2) 緊急性の高い事案の場合には、関係機関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優先します。

### 5. 虐待等が発生した場合の相談・報告体制に関する事項

- (1) 職員等が他の職員等によるお客様への虐待を発見した場合、担当者に報告します。虐待者が担当者本人であった場合は、他の上席者等に報告します。
- (2) 担当者苦情相談窓口を通じての相談や、上記職員等からの相談及び報告があった場合には、報告を行った者の権利が不当に侵害されないよう細心の注意を払った上で、虐待等を行った当人に対し事実確認を行います。虐待者が担当者の場合は、上席者が担当者を代行します。また、必要に応じ関係者から事情を確認し、経緯は時系列で概要を整理します。
- (3) 事実確認の結果、虐待の事象が事実と確認された場合には、当人に対応の改善を求め、就業規則に則り必要な措置を講じます。
- (4) 上記の対応を行ったにもかかわらず、善処されない場合や緊急性が高いと判断される場合は、関係機関の窓口等外部機関に報告・相談します。
- (5) 事実確認を行った内容や、発生した経緯等を踏まえ、虐待防止検討委員会において当該事案がなぜ発生したか検証し、原因の除去と再発防止策を作成し、職員に周知します。
- (6) 事業所内で虐待等の発生後、その再発の危険が取り除かれ、再発が想定されない場合であっても、事実確認の概要及び再発防止策を合わせて関係機関に報告します。

また、必要に応じ、地域住民等に対して説明し、報告を行います。

## 6. 成年後見制度の利用支援に関する事項

お客様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、適切な窓口を案内する等の支援を行います。

## 7. 虐待等に係る苦情解決方法に関する事項

- (1) 虐待等の苦情相談については、苦情相談窓口担当者は、寄せられた内容について苦情解決責任者に報告します。当該責任者が虐待等を行った者である場合には、他の上席者に相談します。
- (2) 苦情相談窓口寄せられた内容は、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に、細心の注意を払います。
- (3) 対応の流れは、上述の「5. 虐待等が発生した場合の相談・報告体制に関する事項」に依るものとします。
- (4) 苦情相談窓口寄せられた内容は、相談者にその顛末と対応を報告します。

## 8. お客様等に対する当該指針の閲覧に関する事項

お客様等は、いつでも本指針を閲覧することができます。また、当社ホームページにおいていつでも閲覧が可能な状態とします。

## 9. その他虐待防止の適正化の推進のために必要な基本方針

3.に定める研修会のほか、虐待防止・権利擁護に関する研修会等には積極的に参画し、お客様の権利擁護とサービスの質を低下させないように常に研鑽を図ります。

(付則) この指針は、2022年 4月1日 施行  
2023年 4月1日 改訂  
2025年 1月1日 改定

