

虐待防止に関する指針

特定非営利活動法人ワーカーズコープ

1. 基本的な考え方

虐待防止の為の取り組みは「人権を守る為の取り組み」であると理解し、利用者の人権を尊重する『適切なケア』が提供できる環境を整える事とする。また、虐待発生防止に努めると共に、早期発見・早期対応、再発防止についてすべ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ものとする。

2. 虐待の定義と種類

虐待は次に掲げる行為をいう。

- イ) 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。又は正当な理由なく身体を拘束すること。
- ロ) 衰弱させるような著しい減食又は長時間の放置等養護を著しく怠ること。
- ハ) 著しい暴言又は著しく拒絶的な対応、著しい心理的外傷を与える言動。
- 二) わいせつな行為をすること、わいせつな行為をさせること。
- ホ) 財産を不当に処分すること、不当に財産上の利益を得ること。

3. 虐待防止対策委員会

事業所・通所およびご利用者宅での虐待の発生を防ぎ、虐待を早期発見するために、虐待防止対策委員会を設置する。

- (1) 「虐待防止対策委員会」のメンバーは次のとおりとする。

役割	職種
委員長	事業担当副理事長
委員長補佐	運営担当副理事長
構成員	理事
事務局	本部

- (2) 委員長は「虐待防止対策委員会」を年1回以上開催する。また、虐待の事例が発生した場合は、必要に応じて随時開催する。委員会の活動内容は次のとおりとする。

- ・虐待防止対策委員会の組織に関すること
- ・指針の整備に関すること
- ・虐待防止のための職員の研修内容に関すること
- ・職員や利用者が相談・報告できる体制の整備について
- ・「虐待防止対策会議」（事業所会議）の報告等から課題を把握し、再発防止などの改善を図る
- ・その他必要な事項

4. 虐待発生時の対応

- (1) 職員は不適切であろうと思われるケアを発見した場合は、速やかに管理者・所長へ報告する。
- (2) 管理者・所長は報告を受けた場合、速やかにこれを検証し、行政窓口に通報することを義務とする。同時に虐待防止対策委員会に報告し、情報を共有する。職員の虐待行為があった場

合は、再発防止に取り組む。

(3) この報告を行った職員に対し、そのことを理由に解雇・その他不利益な取り扱いを行わない。

5. 虐待発生時の相談と報告体制

(1) 虐待を裏付ける具体的な証拠がなくても、利用者の変化を迅速に察知し、それに係る確認や管理者等への報告を行う。

(2) 虐待もしくは虐待が疑われる事案を発見した職員は、管理者または所長に報告を行うと共に、管理者は虐待の実態・経緯・背景等の調査、再発防止策を速やかに行う。

(3) 利用者または利用者家族等が、虐待もしくは虐待が疑われる事案を速やかに相談できるよう、責任者名と連絡先が明記された重要事項説明書を用いて契約時に説明する。

(4) 事業理事は、虐待防止対策委員会へ虐待の実態・経緯・背景、再発防止策を報告する。また、それらについて関係者等及び行政窓口へ報告する。

6. 職員研修

虐待防止対策の基本的な考え方及び具体的対策について、全職員を対象として周知徹底を図り、発生時に速やかな対応が取れることを目的に実施する。

研修の内容は、虐待防止対策の基礎的内容等の確認・啓発や指針に基づいた適切なケアが提供できる環境整備に関する内容とし、研修の種類は次のとおりとする。

・定期的な研修（年1回以上）及び新規採用時の虐待防止対策の基礎知識研修

7. 成年後見制度の利用支援

家族がいないまたは家族の支援が著しく乏しい利用者の権利擁護が図られるよう、親族及び地域包括支援センター・行政等と連携し、成年後見制度が利用できるよう支援する。

8. 虐待等に係る苦情解決方法

虐待に関する苦情が生じた場合、誠意をもって対応すると共に、苦情解決第三者委員会、行政窓口、国民健康保険団体連合会においても苦情を受け付けている旨を家族等に伝えるものとする。

9. 利用者及びその家族に対する当該指針の閲覧

本指針は、利用者及び利用者家族等の求めに応じていつでも閲覧できるとともに、ホームページに公表し、だれでも閲覧できるようにする。

10. その他

6に定める研修の他、関係機関等により提供される虐待防止に関する研修会等には積極的に参加し、利用者等の権利擁護とサービスの質の向上を図るよう研鑽に努める。

附 則

本指針は、令和4年2月22日より施行する。

令和7年2月21日改定 身体拘束禁止については別に作成 5 (4) 報告者変更