

虐待防止のための指針

(2024.03 版)

医療法人社団 いぶきの森

1 法人における虐待防止に関する基本的考え方

医療法人社団いぶきの森では、虐待は人権侵害であり、犯罪行為であると認識し、利用者の尊厳の保持や、人格の尊重に深刻な影響を及ぼす可能性が極めて高く、虐待防止法に基づき、利用者への虐待の禁止、予防及び早期発見を徹底するため、本指針を策定し、全ての職員は本指針に従い、業務にあたることとします。

2 虐待に該当する行為

- 1) 身体的虐待
体に外傷が生じ、または生じる恐れのある暴行を加えること
- 2) 性的虐待
利用者にわいせつな行為をすること、またはわいせつな行為をさせること
- 3) 心理的虐待
著しい暴言又は著しく拒絶的な対応または不当な差別的言動そのほかの心理的外傷を与える言動を行うこと
- 4) ネグレクト
衰弱させるような著しい減食または長時間の放置、その他虐待を擁護すべき職務上の義務を怠ること
- 5) 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

3 虐待防止委員会その他法人内の組織に関する事項

当法人では、虐待等の発生の防止等に取り組むにあたって「虐待防止委員会」を設置します。

- ① 設置の目的
虐待等の発生の防止・早期発見に加え、虐待等が発生した場合はその再発を確実に防止するための対策を検討するとともに、虐待防止に関する措置を適切に実施することを目的とします。
- ② 虐待防止委員会の構成委員
法人内より委員長1名 委員2～3名選出
- ③ 虐待防止委員会の開催
委員会は、6か月に1回開催（虐待事案発生時等、必要な際は、随時委員会を開催します）

④虐待防止委員会の役割

- ア) 虐待に対する基本理念、行動規範等及び職員への周知に関すること
- イ) 虐待防止のための指針、マニュアル等の整備に関すること
- ウ) 職員の人権意識を高めるための研修計画に関すること
- エ) 虐待予防、早期発見に向けた取組に関すること
- オ) 虐待が発生した場合の対応に関すること
- カ) 虐待の原因分析と再発防止策に関すること

⑤虐待防止の委員長・委員の選任

4 虐待防止のための職員研修に関する基本方針

職員に対する権利擁護及び虐待防止のための研修は、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、権利擁護及び虐待防止を徹底する内容とし、以下のとおり実施します。

- ①定期的な研修の実施（年2回以上）
- ②新任職員への研修の実施
- ③その他必要な教育・研修の実施
- ④実施した研修についての実施内容（研修資料）及び出席者の記録と保管

5 虐待が発生した場合の対応方法に関する基本方針

- ① 虐待等が発生した（疑われる）場合は、責任者に報告し、安心安全の確保を最優先し速やかに市町村に報告するとともに、その要因を十分調査、分析するとともに再発防止に向けて組織体制の強化、職員の意識啓蒙について一層の徹底を図ることに努めることとします。また事実確認の結果、虐待者が職員であった場合は、役職位等の如何を問わず、厳正に対処します。
- ② 緊急性の高い事案の場合は、行政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最優先します。

6 虐待等が発生した場合の相談報告体制

- ① 職員等から虐待の通報を受けた場合は、本指針に従って対応することとします。相談窓口は、3⑤で定められた虐待防止委員会担当者となります。
- ② 法人内で虐待等が疑われる場合は、虐待防止委員会担当者に報告し、速やかな解決につなげるよう努めます。

7 成年後見制度の利用支援

利用者及びその家族に対して、利用可能な権利擁護事業等の情報を提供し、必要に応じて、行政機関等の関係窓口、身元引受人等と連携のうえ、成年後見制度の利用を支援します。

8 虐待等に係る苦情解決方法

- ② 虐待等の苦情相談については、苦情受付担当者は受け付けた内容を管理者に報告します。
- ③ 苦情相談窓口で受け付けた内容は、個人情報の取扱いに留意し、相談者に不利益が生じないよう細心の注意を払って対処します。
- ④ 対応の結果は相談者にも報告します。

9 職員等が留意すべき事項

職員等は、当法人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の事項に掲げる事項に留意することとします。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、法人としての社会的信頼を著しく損なうこと、そしてそのあと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ります。

①意識の重要性

- ・常に利用者の人格や権利を尊重すること
- ・職員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言動を心掛ける
- ・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があることを絶えず認識すること

④ 基本的な心構え

- ・利用者との人間関係が構築されている（親しい間柄）と独りよがりと思いつままないこと
- ・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
- ・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
- ・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
- ・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責任者に速やかに報告すること
- ・職場内の虐待にかかる問題や発言等を個人的な問題として処理せず、組織としては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

10 当指針の閲覧について

当指針は、職員いつでも法人にて閲覧ができるようにします。

11 その他

権利擁護及び虐待防止等のための内部研修のほか、外部研修にも積極的に参加し、利用者の権利擁護とサービスの質の向上を目指すよう努めます。

付則

2024年3月31日より施行します。