

利用者虐待の防止のための指針・マニュアル
株式会社GVPマネジメント
ひかりケアステーション・みるくはうす・スタンドバイ
令和7年5月1日改定（令和4年2月1日作成）

- 目 次 -

1 《虐待の防止に関する基本的考え方》	2
2 《虐待の定義》	2
2.1（身体的虐待）	2
2.2（性的虐待）	2
2.3（心理的虐待）	2
2.4（放棄・放置）	2
2.5（経済的虐待）	2
3 《利用者虐待の防止体制》	2
3.1（虐待防止委員会の設置）	2
3.2（委員会の組織）	2
3.3（委員会の開催）	2
4 《虐待防止や人権意識を高める研修》	3
4.1（管理職を含めた職位全体を対象にした虐待防止や人権意識を高める研修）	3
4.2（職員のメンタルヘルスの為の研修）	3
4.3（専門的知識や支援技術の向上を図る研修）	3
4.4（身体拘束廃止に向けた研修）	3
4.5（事例検討）	3
5 《虐待が疑われる事案等があった場合の対応》	3
5.1（虐待が疑われる事案等発見時の通報）	3
5.2（通報者の保護）	4
5.3（市町村による事実確認への協力）	4
5.4（虐待を受けた利用者や家族への対応）	4
6 《原因の分析と再発防止の取組》	4
6.1（調査と原因分析の徹底）	4
6.2（虐待した職員などへの処分）	4

附則

《本指針・マニュアルに関する書類について》

本指針・マニュアルは下記の書類全体で一つの指針・マニュアルであると定義する

- ・ 本指針
- ・ 虐待の内容と具体例(障害者虐待・高齢者虐待)
- ・ 虐待防止委員会の組織体制図

1 《虐待の防止に関する基本的考え方》

当法人及び事業所は、虐待は人権侵害であり、犯罪行為という認識のもと、障害者虐待防止法及び児童虐待防止法、高齢者虐待防止法（「以下、障害者虐待防止法等」という）の理念に基づき、利用者の尊厳の保持・人格の尊重を重視し、権利利益の擁護に資することを目的に、利用者の虐待の防止とともに虐待の早期発見・早期対応に努め、虐待に該当する次の行為のいずれも行わないこととする。

2 《虐待の定義》

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。

2.1（身体的虐待）

利用者の身体に外傷が生じ、若しくは生じるおそれのある暴行を加え、又は正当な理由なく利用者の身体を拘束すること。

2.2（性的虐待）

利用者にわいせつな行為をすること又は利用者をしてわいせつな行為をさせること。

2.3（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又は不当な差別的な言動その他の利用者に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと。

2.4（放棄・放置）

利用者を衰弱させるような著しい減食又は長時間の放置、他の利用者による前三項に掲げる行為と同様の行為の放置その他の利用者を養護すべき職務上の義務を著しく怠ること。

2.5（経済的虐待）

利用者の財産を不当に処分すること、その他利用者から不当に財産上の利益を得ること。

3 《利用者虐待の防止体制》

3.1（虐待防止委員会の設置）

当法人では、虐待などの発生の防止・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ことを目的として、虐待防止委員会を設置します。

3.2（委員会の組織）

委員会の構成員は、管理者、施設スタッフの代表者、訪問スタッフの代表者とし、代表者は3年任期とします。また必要に応じて地域包括支援センターに相談・助言を求めます。

委員会の責任者として委員長を置き、これを代表取締役の藤原惣一が務めます。また、副委員長を事務局長の古谷倫祥にするとともに、両名を虐待の防止に関する措置を適切に実施する為の担当者とします。

（※その他、各構成員の役割を含めて虐待防止委員会の組織体制図に記載。）

3.3（委員会の開催）

委員会は、委員長の招集により、年1回以上開催するとともに、必要に応じて随時、開催します。また、定期開催分については、身体拘束適正化委員会との共催とします。

重大な虐待事例が発生した場合は、24時間以内に臨時委員会を開催し、対象者の安全確保、改善に向けた対応方法などを検討します。

4 《虐待防止や人権意識を高める研修》

4.1（管理職を含めた職位全体を対象にした虐待防止や人権意識を高める研修）

虐待防止法等関係法令の理解、過去の虐待事件の事例等を内容とする研修を行う。

4.2（職員のメンタルヘルスの為の研修）

職員が職場の中で過度のストレスを抱えていたり、他の職員から孤立していることも虐待がおきやすくなる要因となるため、職員のメンタルヘルスの為の研修を行う。

4.3（専門的知識や支援技術の向上を図る研修）

虐待の多くが、知的障害・自閉症等の障害特性及び高齢化による認知機能低下に対する知識不足や行動障害等の対応に対する技術不足の結果起きていることを踏まえ、利用者一人ひとりの特性を理解し適切に支援ができるような知識と技術を獲得するための研修を行う。

4.4（身体拘束廃止に向けた研修）

身体拘束廃止と人権を尊重した支援を図り、身体拘束廃止及び改善のための研修を行う。

4.5（事例検討）

個別支援計画の内容を充実強化するとともに、利用者一人ひとり特徴を日々の状況から十分に理解し、身体拘束を誘発するリスクの分析及び対策を検討する為の事例検討を行う。

5 《虐待が疑われる事案等があった場合の対応》

個別支援計画の内容を充実強化するとともに、利用者一人ひとりの特徴を日々の状況から十分に理解し、身体拘束を誘発するリスクの分析及び対策を検討する為の事例検討を行う。

5.1（虐待が疑われる事案等発見時の通報）

①職員の通報

職員は、虐待を受けた利用者を目撃したり、虐待を受けたのではないかと疑いを持った場合は、速やかに市町村に通報するとともに、管理者に報告する。

管理者は速やかに関係職員から聞き取りを行うとともに、現場検証を行い写真や記録を残すものとする。また、速やかに市町村に通報し、法人事務局にも報告するものとする。

②管理者の通報

管理者は、虐待が疑われる事案について職員や利用者の家族から相談を受けた場合は、速やかに関係職員から聞き取りを行うとともに、現場検証を行い写真や記録を残すものとする。

こうした調査の結果、虐待と疑われる場合は、速やかに市町村に通報し、法人事務局にも報告するものとする。

また利用者に対する不適切な支援について職員等から報告があった場合も、同様に関係職員からの聞き取り等を行い、虐待と疑われる場合は、速やかに市町村に通報し、法人事務局にも報告するものとする。

③法人事務局による事実確認

法人事務局は、管理者等からの報告を踏まえ、必要に応じて関係職員からの聞き取りを行うなど事実確認を行う。

5.2（通報者の保護）

虐待が疑われる事案等を発見し直接市町村に通報した職員は、通報を理由として不利益な取り扱いを受けることはないものとする。

5.3（市町村による事実確認への協力）

利用者虐待の通報により、市町村による調査があった場合は、提出を求められた書類を速やかに提出するなど事実確認に協力し、聞き取り調査には誠実な対応をする。

5.4（虐待を受けた利用者や家族への対応）

虐待を受けた利用者の安全確保を最優先とし、虐待行為が疑われる職員については事実関係が明らかになるまでの間、自宅勤務を命ずるなど利用者が安心できる環境づくりに努める。また、虐待事案に関する事実確認をしっかり行った上で、虐待を受けた利用者やその家族に対して状況を説明するとともに、謝罪を含めた誠意のある対応をする。

6《原因の分析と再発防止の取組》

6.1(調査と原因分析の徹底)

職員による虐待が明らかになった場合は、管理者等は虐待を行った職員に対して、なぜ虐待を起こしたのか、その背景や経過について十分な聞き取りを行い、原因を分析する。

また、虐待を行った職員だけでなく、同僚職員や上司からも日常の業務を含めた行動や意識等を一人ひとり聞き取りした上で分析する。

こうした分析により、事業所の体制面の課題や視線のあり方など運営面の課題を明らかにし、再発防止のための抜本的な対策を講ずる。

6.2(虐待した職員などへの処分)

虐待を行った職員や事業所などの責任を明らかにし、関係職員に対しては就業規則等に基づき厳正な処分を行う。

処分を受けた職員については、虐待防止や職業倫理などに関する教育や研修の受講をさせるなど再発防止のための対応を徹底して行う。

附則

この指針は、令和4年2月1日より施行する。

この指針は、令和6年4月1日より施行する。

この指針は、令和7年5月1日より施行する。