

高齢者虐待防止のための指針

アイルケア訪問看護ステーション

1. 事業所における虐待防止に関する基本的な考え方

当事業所では、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、障害者虐待防止法の理念に基づき、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、虐待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いずれも行わない。

- (1) 身体的虐待・・・利用者の身体に外傷が生じ、又は生じるおそれがある暴行を加える事。又は正当な理由なく利用者の身体を拘束すること。
- (2) 性的虐待・・・利用者にわいせつな行為をすること、又はわいせつな行為をさせること。
- (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、その他利用者に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと。
- (4) 放置・放棄・・・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(ネグレクト)、利用者を擁護すべき職務上の義務を著しく怠ること。
- (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事。

2. 虐待防止委員会に関する事項

当事業所は、虐待発生防止に努める観点から虐待防止委員会を設置する。なお、本委員会の虐待防止責任者は管理者とし、法人代表と訪問看護師を構成員とする。

委員会は年に1回以上開催する。委員会では以下の事を協議する。会議の実施にあたっては、リモート会議を用いる場合がある。

- (1) 虐待防止のための指針の整備に関する事。
- (2) 虐待防止のための職員研修の内容に関する事。
- (3) 虐待等について、職員が相談・報告できる体制の整備に関する事。
- (4) 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事。

3. 虐待防止のための職員研修に関する基本方針

- (1) 虐待防止職員研修は、年に1回以上開催し、職員に周知徹底する。
- (2) 研修内容は、基礎的内容等の適切な知識を啓発また事例をもとに人権擁護、虐待防止を徹底するものとする。
- (3) 虐待を発見した場合の通報の流れの周知徹底をする。
- (4) 研修の実施内容については、研修資料・実施概要等・出席者等を記録し保存する。

4. 虐待防止に関する責務等

- (1) 虐待防止に関する統括は法人代表が行い責任者は管理者とする。
- (2) 虐待防止に関する責任者は、本指針及び委員会で示す方針等に従い、虐待の防止を啓発、普及する為の職員に対する研修の実施を図ると共に、成年後見制度の利用支援、苦情解決体制の活用 など日常的な虐待の防止等の取り組みを推進する。
- (3) 虐待防止に関する責任者は、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、これを通報

しなければならない。

6. 虐待の早期発見等への対応

1)虐待の早期発見 虐待事案は、虐待を裏付ける具体的な証拠がなくても、利用者の様子の変化を迅速に察知し、それに係る確認や責任者への報告が重要である。なお、虐待とは利用者の権利を侵害する些細な行為から虐待へとエスカレートする傾向にあることを認識し、平素から、責任者等は利用者・家族・職員とのコミュニケーションの確保を図り、虐待の早期発見に努める必要がある。

2)虐待発見時の早期対応 虐待もしくは、虐待が疑われる事案を発見した場合には、利用者の安全、安心の確保を最優先に、誠意ある対応や説明をすること及び利用者や家族に十分に配慮すること、また、被害者のプライバシー保護を大前提としながらも、対外的な説明責任を果たすことなど、速やかに組織的な対応を図ること、また、行政に通報・相談することとする。さらには、発生要因を十分に調査、分析するとともに、再発防止に向けて、組織体制の強化、職員の意識啓発等について、一層の徹底を図ることに努めることとする。

7. 職員が留意すべき事項 職員などは、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に掲げる事項に留意することとする。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な信頼を著しく損なうこと、そしてその後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認識する必要がある。

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

(2)職員等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こと

(3)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などがあることを絶えず認識すること

8. 基本的な心構え

(1)利用者との人間関係が構築されている(親しい間柄)と、独りよがりでは思い込まないこと

(2)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

(3)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

(4)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

(5)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

(6)職場内の虐待に係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

9. 本指針の閲覧 本指針は利用者の求めに応じていつでも閲覧できるようにすると共に、当施設のホームページでも公表し、利用者及び家族が自由に閲覧できるようにする

附則

本指針は 2024 年 5 月 1 日より施行する