

2025年11月1日

## 利用者虐待防止のための指針

### 1. 基本方針

当社は、利用者の尊厳と人権を守り、安全で健やかな生活を確保するため、虐待の発生防止、早期発見、早期対応、再発防止のための措置を確実に実施すべく本指針を定める。

### 2. 虐待の定義

#### 1) 身体的虐待

利用者の身体に外傷が生じ、又は生じるおそれのある暴力を加えること。また、正当な理由なく身体を拘束すること。

#### 2) 介護・世話の放棄放任

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、その他利用者を養護すべき職務上の義務を著しく怠ること。

#### 3) 心理的虐待

利用者に対する著しい暴言又は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) 性的虐待

利用者にわいせつな行為をすること、又は利用者に対してわいせつな行為をさせること。

#### 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こと。

### 3. 虐待防止委員会の設置

1) 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。）を設置する。なお、委員会の運営責任者は代表取締役とし、当該者は「虐待の防止に関する措置を適切に実施するための担当者」（以下「担当者」という。）となる。

2) 委員会は、定期的（半年に1回以上）かつ必要に応じて担当者が招集する。また、委員会の開催にあたっては、関係する職種、取り扱う内容が相互に関係が深い場合には、他の会議体と一体的に行う場合がある。

3) 委員会は、次のような内容について審議する。

①虐待の防止のための従業員研修の内容等に関すること

②虐待等について、従業員が相談・報告できる体制整備に関すること

③従業員が虐待等を把握した場合に、市町村への通報が迅速かつ適切に行われるための方法等に関すること

④虐待等が発生した場合、その対応、原因分析、再発防止に関すること

⑤再発防止策を講じた際に、その効果及び評価に関すること

#### 4. 従業員研修の実施

- 1) 従業員に対する虐待防止のための研修内容は、虐待の防止に関する基礎的内容等（適切な知識の普及・啓発）と併せ、事業所における虐待防止の徹底を図るものとする。
- 2) 研修の開催は、年1回以上とし、新規採用時には必ず実施する。
- 3) 研修の実施の際は、実施概要等を記録、保存する。

#### 5. 虐待等が発生した場合の対応方法

- 1) 虐待等が発生した場合は、速やかに市町村に報告するとともに、その原因の除去に努める。
- 2) 客観的な事実確認の結果、虐待者が従業員等であったことが判明した場合は、役職位の如何を問わず、厳正に対処する。
- 3) 緊急性の高い事案の場合には、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証を最優先する。

#### 6. 虐待等が発生した場合の相談報告体制

- 1) 利用者、利用者家族、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。相談窓口は担当者とする。
- 2) 虐待等が疑われる場合は、担当者に報告し、速やかな解決につなげるよう努める。
- 3) 従業員は日頃から虐待の早期発見に努めるとともに、利用者、利用者家族、従業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よう促す。
- 4) 虐待が疑われる事案が発生した場合は、速やかに委員会を開催し、事実関係の確認をするとともに、必要に応じて関係機関に通報する。

#### 7. 指針の閲覧

本指針は、求めに応じていつでも事業所内で閲覧できるようにする。またホームページ等にも公表し、利用者及び家族がいつでも自由に閲覧できるようにする。