

訪問看護ステーション まる

高齢者虐待防止指針

1. 目的・基本方針

訪問看護ステーション まる(以下「事業所」という。)は、利用者の人権擁護、虐待防止のため、利用者に対する虐待の禁止・予防・早期発見のための措置を定める。全ての従業員がこれらを認識し、本指針を遵守し、福祉の増進に努めることとする。

2. 虐待の定義

- ① 身体的虐待: 利用者の身体に外傷が生じ、または生じる恐れのある暴行を加えること。
- ② 介護・世話の放棄・放任: 高齢者を衰弱させるような著しい減食又は長時間の放置、養護者以外の同居人による虐待行為の放置等、養護を著しく怠ること。
- ③ 心理的虐待: 高齢者に対する著しい暴言又は著しく拒絶的な対応その他の高齢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: 高齢者にわいせつな行為をすること又は高齢者をしてわいせつな行為をさせること。
- ⑤ 経済的虐待: 養護者又は高齢者の親族が当該高齢者の財産を不当に処分することその他当該高齢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

虐待等の発生の防止・早期発見への組織的対応を図ることを目的に、「虐待防止委員会」を設置する。

- ① 委員会の運営責任者は管理者とする。
- ② 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は、事業所が開催する他の会議体と一緒にを行う場合がある。
- ③ 委員会は、概ね年1回以上かつ必要な場合に管理者が招集する。
- ④ 委員会の議題は管理者が定める。具体的には、次に掲げる内容について協議する。
 - ア 虐待に対する基本理念、行動規範、従業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 虐待防止のための従業員研修に関すること
 - エ 虐待予防、早期発見に向けた取り組みに関すること
 - オ 虐待発生時の対応に関すること
 - カ 虐待の原因分析と再発防止に関すること
 - キ 再発防止策を講じた際に、その効果についての評価に関すること

4. 虐待防止のための従業員研修に関する基本方針
研修内容は、基礎的内容等の適切な知識を普及啓発するものとする。また、本指針に基づいた権利擁護及び虐待防止を徹底するものとする。
従業員研修は原則年 1 回以上、及び従業員採用時に実施する。
研修の実施内容については、研修資料や出席者等を記録し、保存する。
5. 虐待等が発生した場合の対応方法に関する基本指針
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、その要因除去に努める。
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。
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 利用者や家族等及びサービス関係者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。相談窓口は管理者とする。
 - ② 虐待等が疑われる場合は、管理者に報告し、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。
 - ④ 管理者は、従業員に対し、利用者や家族等及びサービス関係者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。
 - ⑤ 虐待が疑われる事案が発生した場合は、速やかに虐待防止委員会を開催し、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. 当指針の閲覧
当指針は、いつでも閲覧できるよう事業所内に備え付ける。また、利用者及び家族等から求めがあった場合は、すみやかに提示し説明する。
8. 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、外部機関により提供される研修等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に努める。

附則

本指針は、令和 6 年 4 月 1 日から施行する。