

令和5年12月作成

介護保険法第が定める基準を遵守し、虐待防止のための指針を以下のように定める。

《事業所における虐待防止の指針》

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の防止とともに虐待の早期発見・早期対応に努めることとする。虐待の種類については、厚生労働省の「家庭における高齢者虐待に関する調査」を参照とする。

《事業所内の組織に関すること及び虐待等が発生した場合の相談報告体制》

1. 委員会の構成

組織図を参照し、安全衛生委員会の設置及び開催・虐待防止委員を選任する。

2. 虐待等が発生した場合の相談苦情報告体制

- ① 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こととする。
- ② 事業所内で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 事業所内において虐待が疑われる事案が発生した場合は、速やかに事実関係を確認するとともに、必要に応じて関係機関に通報する。
- ④ 苦情申し立てについては、重要事項説明書の苦情処理の体制及び手順に基づき対応する。

安全衛生委員会のフローチャート図に則り、対応する。

《身体拘束廃止、防止に向けた基本方針》

① 組織一丸となった取り組みの重要性

組織の管理者等の責任者が「身体拘束廃止・防止」を決意し、職員をバックアップする方針を徹底することが重要である。それによって、職員は自分の責任となってしまう等の不安が解消され、安心して取り組むことが可能となる。一部の職員が廃止に向けて取り組んでも、他の職員が身体拘束をするのであれば、現場は混乱し、効果はあがらないため、施設や事業所の全員が一丸となって取り組むことが大切である。そのためには、例えば、管理者をトップとして事業所全体で、身体拘束廃止・防止に向けて現場をバックアップすることが求められる。

② 身体拘束を必要としないケアの実現

利用者本人についてもう一度心身の状態を正確にアセスメントし、身体拘束を必要としないケアを作り出す方向を追求していくことが重要である。認知症の行動・心理症状がある場合も、そこには何らかの原因があり、その原因を探り、取り除くことが大切である。認知症の行動・心理症状の原因は、本人の過去の生活歴等にも関係するが、以下のようなことが想定される。

- (1) 職員の行為や言葉かけが不適當か、またはその意味が理解できない場合
- (2) 自分の意志にそぐわないと感じている場合
- (3) 不安や孤独を感じている場合
- (4) 身体的な不快や苦痛を感じている場合
- (5) 身の危険を感じている場合
- (6) 何らかの意思表示をしようとしている場合

したがって、こうした原因を除去する等の状況改善に努めることが重要である。

③ 本人・家族・施設や事業所等での共通意識の醸成

身体拘束の弊害をしっかりと認識し、どうすれば廃止できるかを、組織全体、そして本人家族、本人にかかわっている関係者・関係機関で十分に議論し、全員で課題意識を共有し、チームケアを実現していく努力が求められる。複数法人・事業所で協議することも有用である。その際に最も大事なものは「本人中心」という考え方である。中には消極的になっている人もいるかもしれないが、そうした人も一緒に実践することによって理解が進むのが常である。本人や家族の理解も不可欠である。特に家族に対しては、ミーティングの機会を設け、身体拘束に対する基本的な考え方や事故の防止策や対応方針を十分説明し、理解と協力を得なければならない。

④ 常に代替的な方法を考えることの重要性

常に代替的な方法を考え、身体拘束を必要とするケースは極めて限定的に身体拘束せざるを得ない場合についても、本当に代替する方法はないのかを常に検討することが求められる。「仕方がない」「どうしようもない」とみなされて拘束されている人はいないか、拘束されている人については「なぜ拘束されているのか」を考え、まず、いかに拘束を解除するかを検討することから始める必要がある。検討もなく「漫然」と拘束している場合は、直ちに拘束の解除を試みる。また、身体拘束の解除に困難が伴う場合であっても、ケア方法の改善や環境の整備等創意工夫を重ね、解除を実行する。解決方法が得られない場合には、外部の研究会に参加したり、相談窓口を利用し、必要な情報を入手し参考にする。運営基準上「生命又は身体を保護するため緊急やむを得ない場合」は身体拘束が認められているが、この例外規定は極めて限定的に考えるべきであり、すべての場合について身体拘束を廃止していく姿勢を堅持することが重要である。

上記4つの取り組みの実現を目的とする。

《虐待防止のための職員研修》

- ①虐待防止のための研修を原則年1回及び新規採用時に実施する。
- ②研修内容については、基礎的内容等の適切な知識の普及・啓発するものであるとともに、本指針に基づき、権利擁護及び虐待防止を徹底する。また外部機関より提供される虐待防止に関する研修等に積極的に参画し、利用者の権利擁護とサービスの質を低下させないよう研鑽を図る。
- ③研修の実施内容については、研修資料・実施概要・出席者等を記録し、保管期間は5年間とする。