

# 虐待防止に関する指針



株式会社マウントバード

令和3年4月1日より施行  
令和4年3月1日より改定実施  
令和6年11月1日より改定実施

## 第1章 総則

### (目的)

第1条 この指針は、株式会社マウントバード（以下「当社」という。）が運営する施設ならびに事業所（以下「施設」という。）が、「高齢者虐待の防止、高齢者の擁護者に対する支援等に関する法律」（平成17年法律第124号。以下「高齢者虐待防止法」という。）にもとづき、自らが支援を提供する高齢者（以下「入居者等」という。）に対する虐待防止を図るためのものであるとともに、当社の職員が支援・介護従事者としての専門性と社会的役割を自覚し、介護保険法の目的である尊厳の保持を遵守し、確固たる倫理観を以って、入居者等に対して健全な支援・介護を提供することを目的とする。

### (職員の定義)

第2条 この指針において「職員」とは、当社が運営する施設等に勤務するすべての者（派遣職員、臨時職員等も含む）をいい、直接支援・介護を提供しない者（役員、事務職員等）も含まれる。

### (虐待防止に関する基本的考え方)

第3条 当社では、高齢者虐待は人権侵害であり、犯罪行為であるという認識のもと、高齢者虐待防止に関する取り組みを行うものである。

- 2 前項の規定にもとづき、当社の職員は、当社の高齢者虐待防止に関する取り組みは、人権を護るために取り組みであると理解する。
- 3 当社の職員は、「身体拘束」については、介護保険法「人員、設備及び運営に関する基準」において、緊急やむを得ない場合を除き禁止規定が設けられているとともに、高齢者虐待「職務上の義務を著しく怠ること（ネグレクト）」に該当し、外傷が生じるおそれのある形態での身体拘束は「身体的虐待」と解されていることを認識する。
- 4 当社の職員は、前各項を自覚し、当社が運営する事業を利用する入居者等に対し、「虐待（疑わしき行為を含む）は行わない」という確固たる規範意識をもって職務にあたるものとする。
- 5 当社の職員は、「不適切ケア」については、第4条に定める高齢者虐待の定義に該当しないため明らかな虐待ではないが、適切な介護・支援方法等でもない「倫理的に問題のある行為」と解されていることを認識する。
- 6 入居者等への虐待防止にかかる責務は、単に法律の内容を周知し、形式的に体制を整え、虐待行為（疑わしき行為含む）の禁止を指示するだけで充足されるものではないことから、当社では、虐待の前段階に存在すると思われる「不適切ケア」が行われないよう、不適切ケアの未然防止に関する取り組みを行う。  
また、不適切ケアを誘発ならびに放置する背景がある場合は、その改善を行う。

### (高齢者虐待の定義)

第4条 高齢者虐待防止法にもとづき、「高齢者が他者から不適切な行為や扱いによって権利・利益を侵害される状態や生命・健康・生活が損なわれるような状態におかれること」を高齢者虐待と定義する。

### (虐待とする行為)

第5条 当社における「虐待とする行為」は、高齢者虐待防止法第2条第5項において、「養介護施設従事者等による高齢者虐待」として定義している次の行為である。

誰が 誰に 対して	いかなる行為をすることか		高齢者 虐待防止法
当社が運営する事業に従事する者が 当社が運営する事業を利用する高齢者に対する者	身体的虐待	<ul style="list-style-type: none"> <li>・高齢者の身体に外傷が生じ、又は生じるおそれのある暴行を加えること</li> <li>・正当な理由なく利用者の身体を拘束すること</li> </ul> <p>【具体的な例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平手打ちをする、つねる、殴る、蹴る、無理矢理食事を口に入れる、やけど・打撲させる</li> <li>・ベッドに縛り付けたり、意図的に薬を過剰に服用させたりして、身体拘束、抑制をする 等</li> </ul>	第2条 第5項 第1号イ
	介護・世話の放棄・放任(ネグレクト)	<p>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その他の高齢者を養護すべき職務上の義務を著しく怠ること。</p> <p>【具体的な例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・入浴しておらず異臭がする、髪が伸び放題だったり、皮膚が汚れている</li> <li>・水分や食事を十分に提供されていないことで、空腹状態が長時間にわたって続いたり、脱水症状や栄養失調の状態にある</li> <li>・室内にごみを放置するなど、劣悪な住環境の中で生活させる</li> <li>・高齢者本人が必要とする介護・医療サービスを、相応の理由なく制限したり使わせない 等</li> </ul>	第2条 第5項 第1号ロ
	心理的虐待	<p>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</p> <p>【具体的な例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・排泄の失敗等を嘲笑したり、それを人前で話すなどにより高齢者に恥をかかせる</li> <li>・怒鳴る、ののしる、悪口を言う</li> <li>・侮辱を込めて、子どものように扱う</li> <li>・高齢者が話しかけているのを意図的に無視する</li> <li>・高齢者を車いすやベッド等から移動させる際に、必要以上に身体を高く持ち上げた</li> <li>・裸になった高齢者の姿を撮影し、他の職員に見せた 等</li> </ul>	第2条 第5項 第1号ハ
	性的虐待	<p>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</p> <p>【具体的な例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・排泄の失敗等に対して懲罰的に下半身を裸にして放置する</li> <li>・キス、性器への接触、セックスを強要する 等</li> </ul>	第2条 第5項 第1号ニ
	経済的虐待	<p>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。</p> <p>【具体的な例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・日常生活に必要な金銭を渡さない、使わせない</li> <li>・本人の自宅等を本人に無断で売却する</li> <li>・年金や預貯金を本人の意思・利益に反して使用する 等</li> </ul>	第2条 第5項 第1号ホ

2 定義に収まらない行為については、防止・対応の必要がないものではなく、第3条に定める高齢者虐待の定義から、「法の規定からは虐待にあたるかどうか判別しがたくとも、高齢者の権利・利益の侵害ならびに生命・健康・生活が損なわれることが考えられる場合」は、同様に防止・対応をはかっていく必要があるものである。

## 第2章 当社の虐待防止体制と虐待防止委員会に関する事項

### (虐待防止責任者)

第6条 本指針による虐待防止の責任主体を明確にするため、施設ごとに虐待防止責任者を置く。

2 虐待防止責任者は、施設のホーム長または管理者（以下「ホーム長等」という。）とする。

ただし、同一建物若しくは同一または隣接する敷地内および当社が区分する複数の施設等からなるエリアの施設の場合は、最低1名以上のホーム長等を以て、各施設の虐待防止責任者とすることができる。

### (虐待防止責任者の責務)

第7条 虐待防止責任者は、本指針および本指針第12条に規定する虐待防止委員会が示す方針等に従い、次条に定める職務を遂行し、職員等に対する虐待ならびに不適切ケアの防止に関する啓発等を推進する。

2 虐待防止責任者（ホーム長等）は、虐待ならびに不適切ケア（以下「虐待等」という。）を発見しやすい立場にあることを自覚し、虐待等の早期発見に努めなければならない。

### (虐待防止責任者の職務)

第8条 虐待防止責任者の職務は、次の通りとする。

- (1) 本指針第9条に規定する虐待防止対策担当者の選任および解任
- (2) 本指針第11条に規定する虐待受付担当者の任命

2 次の職務は、本指針第13条第2項に規定する虐待防止委員会委員長ならびに当該施設の事業を管理監督する部長の職にある者（以下「事業部長」という。）と共同し、担当する。

- (1) 虐待（虐待の疑いを含む。以下同じ）防止のための当事職員等との話し合い
- (2) 当事入居者等（代理人含む）および通報者への結果報告
- (3) 市町村への報告

3 次の職務は、虐待防止対策担当者と共同し、担当する。

- (1) 職員への虐待等の防止に関する基礎的内容等の普及と啓発
- (2) 提供する介護等の点検ならびに虐待につながりかねない不適切ケアの発見
- (3) 施設内で起きている虐待等の情報収集ならびに把握
- (4) 本指針第13条に規定する虐待防止委員会への前号に関する報告
- (5) 本指針の職員への周知
- (6) 本指針の改定案等の策定、虐待防止委員会への提案
- (7) 入居者等の代理人（家族等）への虐待等の防止等に関する啓蒙

(8) その他、虐待等の防止に関する活動に必要な諸事項

- 4 次の職務は、本指針第13条に規定する虐待防止委員会ならびに事業部長と共同し、担当する。
- (1) 職員への虐待防止ならびに不適切ケアに関する助言や指導
  - (2) 虐待等が発生しない職場環境づくりへの取り組み
  - (3) 虐待等の防止に資する施設内における職員教育への取り組み
  - (4) 虐待等が発生した場合、その内容および原因の把握と原因の分析等から得られる解決策の立案ならびに確実な実施
  - (5) 虐待等が発生した場合、その発生原因等の分析から得られる再発の確実な防止策に関すること
  - (6) 前号の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

**(虐待防止対策担当者)**

- 第9条 本指針第13条に規定する虐待防止検討委員会の活動ならびに決定事項等について、自らが所属する施設職員への周知と普及を図るとともに、所属する施設の虐待等の防止に資するために、虐待防止対策担当者を施設ごとに1名以上置く。
- 2 虐待防止対策担当者は、本指針第8条第1項第1号にもとづき、虐待防止責任者が選任および解任を行う。

**(虐待防止対策担当者の職務)**

- 第10条 虐待防止対策担当者は、虐待防止責任者に相談・報告・指示のもと次の職務を担当する。
- (1) 本指針第13条に規定する虐待防止委員会への出席ならびに委員会活動への参加
  - (2) 前項に関する活動報告ならびに決定事項等の職員への周知と普及
- 2 次の職務は、虐待防止責任者と共同し、担当する。
- (1) 職員への虐待等の防止に関する基礎的内容等の普及と啓発
  - (2) 提供する介護等の点検ならびに虐待につながりかねない不適切ケアの発見
  - (3) 施設内で起きている虐待等の情報収集ならびに把握
  - (4) 本指針第13条に規定する虐待防止委員会への前号に関する報告
  - (5) 本指針の職員への周知
  - (6) 本指針の改定案等の策定、虐待防止検討委員会への提案
  - (7) 入居者等の代理人（家族等）への虐待等の防止等に関する啓蒙
  - (8) その他、虐待等の防止に関する活動に必要な諸事項

**(虐待受付担当者)**

- 第11条 入居者等ならびに入居者等の代理人（家族等）が虐待通報を行いやすくするため、虐待受付担当者を施設ごとに1名以上置く。
- 2 原則として次に掲げる職種等に従事する者の中から、虐待防止責任者が適任と判断した職員を虐待受付担当者に任命する。
- ただし、次に掲げる職種の配置がない施設または施設の業務や人員配置等の事情等がある場合は、虐待防止責任者が虐待受付担当者を兼務することができる。
- (1) 管理者（ホーム長は除く）

- (2) サービス提供責任者
  - (3) 生活相談員
  - (4) 計画作成担当者
  - (5) その他、虐待受付担当者としての職務遂行が可能と虐待防止責任者が判断した者
- 3 虐待受付担当者の不在時は、虐待受付担当者以外の職員が通報を受けることができるものとする。
- 4 前項により虐待の通報を受けた職員は、別に定める「虐待通報の受付・経過記録書」(様式第2号)に必要事項を記録し、遅滞なく虐待受付担当者にその内容を報告しなければならない。

#### (虐待受付担当者の職務)

第12条 虐待受付担当者の職務は、次の通りとする。

- (1) 入居者等またはその代理人（家族等）、第三者等からの虐待通報受付
- (2) 職員等からの虐待通報受付
- (3) 虐待内容、入居者等への意向等の確認と記録
- (4) 虐待防止責任者および虐待防止対策担当者への前号による記録を用いた報告

#### (虐待防止委員会の設置)

第13条 当社は、虐待等の防止および早期発見への組織的対応を図ることを目的に、次のとおり「虐待防止検討委員会」(以下「委員会」という。)を設置する。

- 2 委員会の委員長は、当社本部部長とし、会務を総理する。
- 3 委員会の副委員長は、本指針第6条に規定される施設ごとに置かれている虐待防止責任者のうち、委員長が指名した者とし、委員長を補佐するとともに会務を掌理する。  
また、委員長に事故があるときはその職務を代理し、委員長が欠けたときはその職務を行う。
- 4 委員会の委員は、本指針第9条に規定される施設ごとに置かれている虐待防止対策担当者により構成する。
- 5 必要がある場合は、委員に外部有識者等の第三者を加えることができる。
- 6 必要がある場合は、委員会の開催にあたって、外部有識者等の第三者をオブザーバーとして招聘し、その意見や助言等を聞くことができる。
- 7 委員会は、必要と認めるときは、関係職員の出席を求め意見等を聴取することができる。
- 8 委員会の事務局は、当社本部に置くこととする。

#### (虐待防止委員会の責務)

第14条 委員会は、虐待等が起こらないよう事前の措置として、各施設職員の虐待等への防止意識の向上や知識を周知し、虐待等がない施設環境づくりを目指さなければならない。

- 2 委員会は、虐待等が発生した場合、当該施設等の虐待防止責任者と共に、その経過や原因を調査し、繰り返す事のないように検討し、職員への周知徹底を行う。
- 3 委員会の委員長および副委員長、委員会を構成する委員は、日頃より入居者等への支援・介護の場で虐待および虐待につながるような不適切ケア等が行われていないか観察し、必要があるときは事業部長および虐待防止責任者へ報告または相談等を行う。  
また、必要があるときは、職員に直接改善を求めたり、指導することとする。

- 4 虐待等に関するチェックリスト、職員のセルフチェックリスト等を使用した調査を必要あるごとに実施する。
- 5 委員会は、その他の各委員会とも連携をとり入居者等の虐待の疑いのある事案や支援・介護等に問題がある場合は、各委員会と協議し、協同で会議を開催する等、虐待等防止の対応・対策及び改善を図るものとする。

#### (虐待防止委員会の開催)

第15条 委員会の運営は、次のとおりとする。

- (1) 委員会は3か月に1回または虐待等発生の都度開催するとともに、委員長が必要と判断した場合は、臨時に委員会を召集することができる。  
なお、虐待等発生により委員会を開催する場合は、虐待等が発生した施設を管理監督する事業部長も当該委員会へ出席するものとする。
  - (2) 身体的拘束等適正化推進に関する取り組みや、関係する職種、取り扱う事項が相互に関係が深い場合は、他の会議と一体的に行うことができるものとする。
  - (3) 事故防止委員会より、事故等の問題が虐待につながるような場合は、虐待防止委員会において対応する。
  - (4) 委員会は、テレビ電話装置等を活用して行うことができるものとする。
  - (5) その他、法令及び制度の変更のあるごとに委員会を開催し、指針等の見直しを行うこととする。
- 2 委員会は、次の各号に掲げる事項を審議決定する。
    - (1) 本指針第16条に規定する虐待等防止のための職員に対する研修の企画構成、実施に関すること
    - (2) 虐待等防止のための各施設職員への周知や啓蒙
    - (3) 虐待等について、職員が相談・報告できる体制整備に関すること
    - (4) 職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体制や方法に関すること
    - (5) 職員のメンタルヘルスへの組織的な取り組みに関すること
    - (6) 虐待等防止に関するチェックリスト、職員のセルフチェックリスト等の作成や見直し、実施に関すること
    - (7) 虐待防止のための指針の整備に関すること
    - (8) その他、虐待ならびに不適切ケア防止の活動に関すること
  - 3 委員会は、次の各号に掲げる事項を審議決定するとともに、その職務について各施設の虐待防止責任者と共同し、担当する。
    - (1) 職員への虐待防止ならびに不適切ケアに関する助言や指導に関すること
    - (2) 虐待等が発生しない職場環境づくりへの取り組みに関すること
    - (3) 虐待等の防止に資する施設内における職員教育への取り組みに関すること
    - (4) 虐待等が発生した場合、その内容および原因の把握と原因の分析等から得られる解決策の立案ならびに確実な実施
    - (5) 虐待等が発生した場合、発生原因等の分析から得られる再発防止策に関すること
    - (6) 前号の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

### 第3章 虐待の防止のための職員研修に関する基本方針

#### (虐待の防止のための職員に対する研修)

第16条 委員会において、虐待ならびに不適切ケアの防止に関する職員への研修を次のとおり行う。

- (1) 定期的な教育・研修（年2回以上）
  - (2) 新規採用者への虐待の防止のための研修
  - (3) その他、委員会および虐待防止責任者が必要と認めたときに行う随時研修
- 2 虐待ならびに不適切ケアの防止のための職員研修の内容は、原則、次の各号に掲げる事項により企画構成を行う。
- (1) 高齢者虐待防止法の基本的考え方の理解
  - (2) 高齢者権利擁護事業と成年後見制度の理解
  - (3) 虐待の種類と発生リスク、不適切ケアの事前理解
  - (4) 本指針にもとづく当社の虐待防止に関する基本的考え方の理解
  - (5) 本指針にもとづく当社の虐待防止体制の理解
  - (6) 本指針にもとづく虐待等の通報受付ならびに虐待等が発生した場合の対応手順等
  - (7) 虐待の芽チェックリスト等を活用し、職員の支援・介護の実践の振り返りや意識調査に関すること
  - (8) その他虐待ならびに不適切ケアの防止に関すること
- 3 第1項に定める研修については、外部講師等を招聘して行うことができるものとする。
- 4 虐待の防止のための職員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、電磁的記録等により保存をする。

### 第4章 虐待等の通報受付ならびに虐待等が発生した場合の対応に関する事項

#### (虐待等発生時の対応等に関する基本方針)

第17条 虐待もしくは虐待が疑われる事案を発見した場合は、入居者等の権利と生命の保全安全を最優先とした対応を実施のうえ、当該施設の事業部長およびホーム長等（虐待防止責任者は）ならびに本部部長（虐待防止委員会委員長）は、速やかに市町村に通報・報告を行う。

- 2 事業部長およびホーム長等（虐待防止責任者は）ならびに本部部長（虐待防止委員会委員長）は、事実関係を調査のうえ、市町村の指示等にもとづき対応するとともに、入居者等および代理人（家族等）に誠意をもって調査結果の説明等を行う。  
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。
- 3 安心な生活を取り戻すために必要な取り組み等を行うとともに、本指針第15条第3項第5号にもとづき、虐待防止委員会は事業部長およびホーム長等（虐待防止責任者）とともに、再発防止策を講じるものとする。

### (虐待等の通報受付)

第18条 虐待等の通報は、別に定める「虐待等通報書（様式第1号）」によるほか、様式によらない文書もしくは口頭による通報によっても受け付けることができる。

2 虐待受付担当者は、入居者等や代理人（家族等）、または職員等からの虐待等の通報受付に際して、次の事項を別に定める「虐待等通報の受付・経過記録書（様式第2号）」に記録し、その内容を虐待等通報者に確認する。

- (1) 虐待等の内容
- (2) 虐待等通報者の要望

### (虐待受付担当者からの報告ならびに確認)

第19条 虐待受付担当者は、受け付けた虐待等の内容を本指針第18条第2項に定める記録とともにホーム長等（虐待防止責任者）に報告する。

2 ホーム長等（虐待防止責任者は）、虐待受付担当者より報告があった内容を速やかに当該施設の事業部長ならびに本部部長（虐待防止委員会委員長）に報告のうえ、事業部長ならびに本部部長とともに当事職員やその他の職員への聞き取りを行い、虐待等の事実を確認する。

3 前項以後の対応等については、次条第1号ならびに第4号から第9号までの対応と同様とする。

### (虐待等発生時の対応)

第20条 施設内で虐待等が発生した場合は、次の対応を速やかに実施する。

#### (1) 当該入居者等への対応

当該入居者等の安全確保や治療の必要性の有無について確認を行い、医師の指示のもとまたは必要に応じて外部の医療機関と連携のうえ、入居者等の心身の安全確保に努める。

#### (2) ホーム長等（虐待防止責任者）への報告とホーム長等から事業部長ならびに本部部長（虐待防止委員会委員長）への報告

入居者等や代理人（家族等）、または職員等から虐待等に関する相談を受けた職員は、速やかにホーム長等（虐待防止責任者）へ報告する。

報告を受けたホーム長等（虐待防止責任者）は、速やかに当該施設の事業部長ならびに本部部長（虐待防止委員会委員長）に報告する。

#### (3) 事実関係の調査・把握

報告を受けた本部部長（虐待防止委員会委員長）は、事業部長およびホーム長等（虐待防止責任者）とともに当事職員やその他の職員への聞き取りを行い、虐待等の事実を確認する。

#### (4) 代理人（家族等）への連絡・報告・説明

虐待等事実判明後、本部部長（虐待防止委員会委員長）と事業部長およびホーム長等（虐待防止責任者）は共同で、速やかに虐待の経過について代理人（家族等）に連絡し、本指針第17条第2項に定める記録とともに状況報告・説明を行い、誠実に対応する。

#### (5) 市町村への通報

虐待等事実の判明後、本部部長（虐待防止委員会委員長）と事業部長およびホーム

長等（虐待防止責任者）は共同で、速やかに市町村に通報（又は報告）する。

また当社は市町村に対して必要な調査協力を行う。

なお、施設内で虐待等の発生後、その再発の危険が取り除かれ、再発が想定されない場合であっても、事実確認の概要及び再発防止策を市町村に報告する。

（6）原因分析・再発防止策の検討

虐待等事実判明後、事業部長およびホーム長等（虐待防止責任者）は虐待防止対策担当者と協力し、「虐待防止委員会」において当該事案の発生原因を検証し、原因の除去と再発防止策を策定し、職員に周知を図る。

この際、虐待等を行った職員の資質によるものと決めつけず、多角的視点で検討することに留意する。

（7）当該入居者等ならびに代理人（家族等）への改善策・結果の報告

本部部長（虐待防止委員会委員長）と事業部長およびホーム長等（虐待防止責任者）は共同で、前号に定める再発防止策（改善策）とその結果について、当該入居者等ならびに代理人（家族等）に対し本指針第17条第2項に定める記録とともに報告を行う。

（9）保険対応及び紛争

保険対応が必要になる場合および紛争等調整を必要とする案件は、本部部長（虐待防止委員会委員長）と事業部長およびホーム長等（虐待防止責任者）が共同にて対応を行う。

（10）マスコミ等対応

マスコミ等の対応等については、当社本部部長の指示の下、当社本部が行う。

（11）本部部長（虐待防止委員会委員長）と事業部長およびホーム長等（虐待防止責任者）は、虐待通報者が満足する解決が図れなかった場合には、市町村の苦情相談窓口及び千葉県社会福祉協議会「福祉サービス運営適正化委員会」等の窓口を紹介するものとする。

### （居宅サービス等利用者の虐待発見時の対応）

第21条 居宅等への訪問ならびに通所、一時宿泊等を行う介護保険事業と居宅介護支援（以下「居宅サービス等」という。）の利用者の虐待等を発見した場合は、次の対応を速やかに実施する。

（1）居宅サービス等に従事する職員がサービス提供先において虐待を受けていると思われる利用者を発見した場合は、速やかに所属先のホーム長等（虐待防止責任者）に報告する。

（2）報告を受けたホーム長等（虐待防止責任者）は、速やかに当該施設の事業部長ならびに本部部長（虐待防止委員会委員長）に報告するとともに、本部部長（虐待防止委員会委員長）の指示の下、事業部長と共同にて、当該利用者の所在地を管轄する地域包括支援センターに報告する。

また、必要な場合は、事業部長と共に市町村への報告も行う。

## 第5章 成年後見制度の利用支援に関する事項

### (成年後見制度等の利用支援)

第22条 施設の職員はホーム長等（虐待防止責任者）と協力の上、入居者等または代理人（家族等）に対して、利用可能な成年後見制度等について説明し、その求めに応じ、社会福祉協議会等の適切な窓口を紹介する等の支援を行う。

## 第6章 虐待等に係る苦情解決方法に関する事項

### (虐待等に係る苦情解決方法)

第23条 虐待等の苦情・相談を受けた職員は、速やかにホーム長等（虐待防止責任者）へ報告する。

報告を受けたホーム長等（虐待防止責任者）は、速やかに当該施設の事業部長ならびに本部部長（虐待防止委員会委員長）に報告する。

- 2 虐待等の苦情・相談窓口に寄せられた内容は、相談者の個人情報の取り扱いに留意し、当該者に不利益が生じないよう、細心の注意を払う。
- 3 虐待等に係る苦情解決の対応については、本指針第20条に依るものとする。
- 4 虐待等の苦情・相談に寄せられた内容は、相談者にその顛末と対応を報告する。

## 第7章 利用者等に対する当該指針の閲覧ならびに周知に関する事項

### (入居者等に対する当該指針の閲覧)

第24条 本指針は施設に備置きまたは当社ホームページ等に掲載し、入居者等および代理人（家族等）の閲覧に供するものとする。

### (入居者等に対する当該指針の周知)

第25条 当社は、各施設の重要事項説明書の別紙として 指針にもとづく当社の「虐待防止（改善）の対応と虐待防止体制（重要事項説明書別紙1号）」ならびに当該施設の虐待防止体制として、「虐待防止責任者・虐待防止対策担当者・虐待受付担当者・虐待防止委員会委員長の氏名・連絡先等を掲載（重要事項説明書別紙2号）し、入居者等および代理人（家族等）への周知を図らなければならない。

- 2 施設の職員は、支援・介護の提供に際し、入居者等および代理人（家族等）に対し、本指針の内容、当社の虐待防止体制等について、明確に説明しなければならない。

## 第8章 その他虐待防止の推進のための必要な事項

### (虐待等に係る外部研修の参加)

第26条 当社ならびに各施設は、第16条に定める研修のほか、各地区社会福祉協議会や老人福祉施設協議会等により提供される虐待防止に関する研修等に職員を積極的に参画させ、

入居者等の権利擁護と支援・介護の質を低下させないよう常に研鑽を図るものとする。

**(記録の保管)**

第27条 委員会の審議内容に関する諸記録及び事業所内における虐待等に関する諸記録は5年間保存する。

**(損害賠償責任)**

第28条 施設は、その責に帰すべき事由により入居者等に生じた損害について賠償する責任を負う。

**(指針の改廃)**

第29条 本指針の改廃は、必要に応じて当社本部部長が行うものとする。ただし、改定の内容については、委員会の承認を得るものとする。

2 委員会は、本指針の改廃の必要があると認められるときは、委員の過半数により改正案を作成し、当社本部部長（虐待防止委員会委員長）に提出することができる。

**附 則**

本指針は令和3年4月1日より施行する。

本指針は令和4年3月1日より改定実施する。

本指針は令和4年11月1日より改定実施する。

株式会社マウントバード 虐待防止に関する指針(様式第1号)

## 虐待等(疑いを含む)通報書

通報書作成日：令和 年 月 日

株式会社マウントバード 宛

下記のとおり貴社が運営する施設・事業所に関する虐待(疑いを含む)を通報します。

### ●被虐待者・団体(当事者)

(ふりがな)		連絡先	住 所	〒			
氏名			電話番号	—	—	—	—
虐待(疑いを含む)に係る事実のあった日		令和 年 月 日 ~ 令和 年 月 日					
虐待(疑いを含む)に係る事実のあった施設・事業所名							
虐待(疑いを含む)のある支援・介護等の種類							
虐待(疑いを含む)の内容							

### ●この通報書を記載した者(虐待通報者)

当事者との関係	1 本人 2 配偶者 3 子 4 兄弟 5 子の配偶者 6 他の家族 7 知人 8 ケアマネジャー 9 民生委員 10 その他( )
---------	--

本人以外の場合、以下もご記入ください。

(ふりがな)		連絡先	住 所	〒			
氏名			電話番号	—	—	—	—

通報書受付日	虐待防止受付担当者	虐待防止責任者	虐待防止委員会委員長	
令和 年 月 日				

虐待防止に関する指針(様式第2号)

**虐待等(疑いを含む)通報の受付・経過記録書**

(虐待防止受付担当者記入)

通報書作成日：令和 年 月 日

虐待等を受けた 入居者・利用者	(ふりがな)			年齢	歳	
	氏名			性別	男・女	
	入居(利用開始)日	年 月 日				
入居または利用されている施設・事業所名						
通報者	(ふりがな)					
	氏名					
	入居者・利用者との関係		本人・配偶者・子・兄弟・子の配偶者 その他_____			
	連絡先	住所	〒_____			
		電話番号				
		メールアドレス				
第一次対応者	氏名			職種		
受付担当者	氏名			職種		
虐待等にかかわる事実があった日		令和 年 月 日 時 分頃 もしくは 令和 年 月 日～令和 年 月 日				
虐待の行為	1. 身体的虐待 2. 心理的虐待 3. 性的虐待 4. 経済的虐待 5. 介護・世話の放棄・放任					
虐待の内容						
(いつ)	令和 年 月 日 時 分頃					
(どこで)	食堂・リビング・居室・廊下・トイレ・脱衣室・浴室・その他_____					
(誰が)			(誰に)			
(どのようなことをしたか)		虐待の内容				
通報者の要望		<input type="checkbox"/> 話しを聞いてほしい <input type="checkbox"/> 教えてほしい <input type="checkbox"/> 回答がほしい <input type="checkbox"/> 調査してほしい <input type="checkbox"/> 改めてほしい <input type="checkbox"/> その他 _____				

(虐待防止責任者記入)

(経過対応)

(改善策)

(結果)

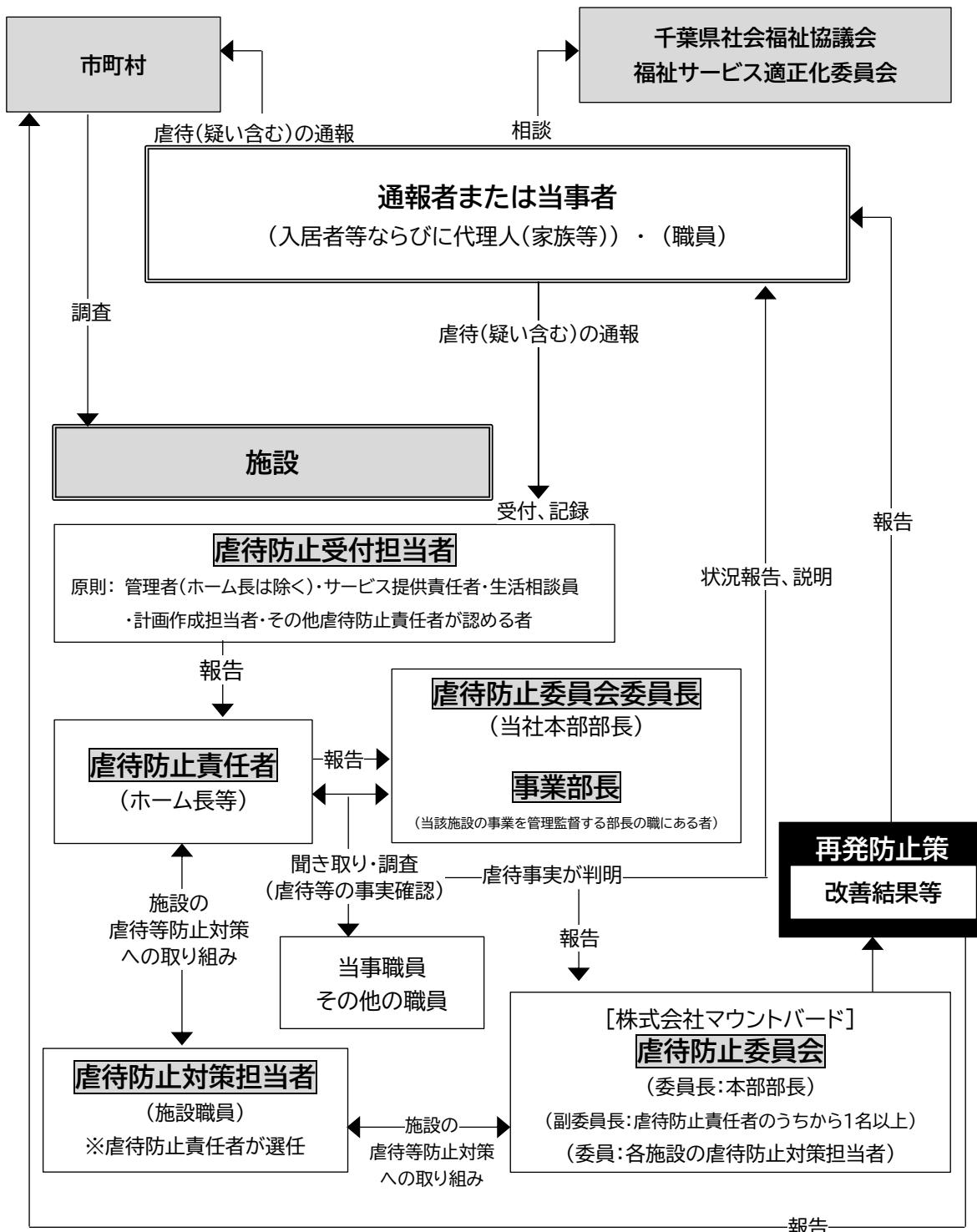
虐待防止委員委員長(本部部長) 氏名	
虐待防止責任者(ホーム長等) 氏名	

重要事項説明書「別紙1号」

株式会社マウントバード

## 虐待防止(改善)の対応と虐待防止体制

速やかに虐待を改善(防止)するための体制と手順



重要事項説明書「別紙2号」

株式会社マウントバード

施設名	
-----	--

## 虐待防止体制

令和 年 月 日 現在

(施設名)	(ふりがな)	施設における職名	(連絡先) E-mail アドレス
(住所)	氏名		
(電話番号)			
虐待防止責任者			
虐待受付担当者			
虐待防止対策担当者			
事業部長			

株式会社マウントバード (住所)〒262-0012 千葉県千葉市花見川区千種町 231 (電話番号)043-216-1600(代表)	(ふりがな)	職名	連絡先 E-mail アドレス
	氏名		
株式会社マウントバード 虐待防止委員会委員長		本部部長	