

# 虐待防止・虐待対応マニュアル

東大寺福祉事業団

東大寺福祉療育病院

東大寺光明園

## 【目次】

### I. 虐待の定義、種類等

1. 障害者虐待とは . . . . . P1
  - (1) 障害者虐待防止法の設立
  - (2) 障害者の定義
  - (3) 「障害者虐待」の定義
  
2. 障害者の人権（権利） . . . . . P2
  
3. 障害者福祉施設又は障害福祉サービス事業等 . . . . . P2
  
4. 虐待の種類 . . . . . P3  
＜障害者福祉施設従事者等による障害者虐待＞
  - ① 身体的虐待
  - ② 性的虐待
  - ③ 心理的虐待
  - ④ 放棄・放任
  - ⑤ 経済的虐待

【参考1】 障害者虐待の例
  
5. 障害者虐待の判断のポイント . . . . . P5
  - (1) 虐待をしているという「自覚」は問わない
  - (2) 障害者本人の「自覚」は問わない
  - (3) 親や家族の意向が障害者本人のニーズと異なる場合がある。
  - (4) 組織として対応する
  
6. 利用者・保護者への説明 . . . . . P6
  
7. 施設職員が留意すべき事項 . . . . . P6
  - (1) 職員一人ひとりの意識の重要性
  - (2) 基本的な心構え
  - (3) 意思決定支援の適切な対応
  - (4) 障害者施設内で虐待が起こりやすい背景

## II. 虐待の未然防止

1. 施設・事業所における虐待防止の法律上の位置付け・・・・・・・・・・ P8
2. 事業者としての責務・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P8
3. 虐待防止委員会の設置・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P8
  - (1) 「虐待防止責任者」の設置
  - (2) 「虐待防止委員会（身体拘束適正化検討委員会）」の設置
4. 相談、苦情を活かす仕組みづくり（利用者や保護者の声を聞く姿勢）・・ P9
5. 日々の業務の点検（自己チェックリストアンケートの実施）・・・・・・・・ P9
  - (1) 活用の目的
  - (2) 組織としての活用
6. 「虐待かな？」レポートの活用・・・・・・・・・・・・・・・・ P9
  - (1) 情報収集
  - (2) 原因解明
  - (3) 対策の策定
  - (4) 周知徹底
  - (5) 再評価
7. 虐待防止への取り組み・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P10
8. 職員同士が相談・協力し合える職場環境の構築・・・・・・・・・・・・ P10
9. 第三者の感想・意見を聞くことのできる環境づくり・・・・・・・・・・・・ P11
10. 同性介助への取り組み・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P11

### Ⅲ. 虐待の早期発見・早期対応

- 1. 虐待発見時の通報の義務 . . . . . P11
- 2. 早期発見の取り組み . . . . . P12
- 3. 対応時の基本姿勢 . . . . . P12
  - (1) 組織としての対応
  - (2) 利用者や家族への配慮
  - (3) 対外的な説明

### Ⅳ. 利用者等に対する当該指針の閲覧について

## I 虐待の定義、種類等

### 1. 障害者虐待とは

#### (1) 障害者虐待防止法の成立

「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」（以下「障害者虐待防止法」といいます）が、平成24年10月1日に施行されました。

法第1条では、障害者に対する虐待が障害者の尊厳を害するものであり、障害者の自立及び社会参加にとって障害者に対する虐待を防止することが極めて重要であるため、「障害者虐待の防止、養護者に対する支援等に関する施策を促進し、障害者の権利利益の擁護に資すること」と、法の目的が定められています。

#### (2) 「障害者」の定義

障害者虐待防止法では、障害者とは「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む）その他心身の機能の障害がある者であって、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの」としており、障害者手帳を取得していない場合も含まれる点に留意が必要です。

また、ここでいう障害者には18歳未満の者も含まれます。

#### (3) 「障害者虐待」の定義

障害者虐待防止法では、「養護者」「使用者」「障害者福祉施設従事者等」による虐待を特に「障害者虐待」と定められています。

「養護者」とは、障害者の身の世話を身体介助、金銭の管理などを行っている障害者の家族、親族、同居人等のことです。

「使用者」とは、障害者を雇用する事業主又は事業の経営担当者、その他その事業の労働者に関する事項について事業主のために行為をする者のことです。

「障害者福祉施設従事者等」とは、障害者総合支援法等に規定する「障害者福祉施設」又は「障害福祉サービス事業等」（以下、「施設・事業所」といいます）に係る業務に従事する者のことです。具体的には、次の施設・事業が該当します。

## 2. 権利（人権）

### (1) 法律で定められた権利（人権）

権利とは、法律や憲法によって保障される、個人や集団が持つ特定の行為を行うことができる能力や状態を指します。これは、個人が社会の中で自由かつ安全に生活し、自己実現を図るための基盤となります。権利は、個人の自由や尊厳を保護し、公正な社会秩序を維持するために不可欠です。日本国憲法では、基本的的人権として、生命、自由、財産の権利などが保障されており、これらは国家による不当な干渉から個人を保護する役割を果たしています。権利には義務が伴い、個人は他人の権利を尊重し、社会のルールを守る責任があります。

### (2) 障害者の権利

平成 26 年 1 月に批准した、国連の「障害者の権利に関する条約」は、障害者の人権及び基本的自由の享有を確保し、障害者の固有の尊厳の尊重を促進することを目的として、障害者の権利の実現のための措置等について定めています。

平成 28 年 4 月には、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」（以下「障害者差別 解消法」という。）が施行され、何人も、障害者に対して、障害を理由として、差別することその他の権利利益を侵害する行為をしてはならないことや、社会的障壁の除去を怠ることによる 権利侵害の防止等が定められています。障害者虐待防止においても、共生社会の実現及び権利擁護の考え方を共有することを前提に進めることが重要です。

## 3. 障害者福祉施設又は障害福祉サービス事業等

法律上の規程	事業名	具体的内容
障害者福祉施設	・ 障害者支援施設	
障害福祉サービス事業等	・ 障害福祉サービス事業 ・ 一般相談支援事業及び 特定相談支援事業 ・ 移動支援事業 ・ 地域活動支援センターを 経営する事業	居宅介護、重度訪問介護、 同行援護、行動援護、療養介 護、生活介護、短期入所、 重度障害者等包括支援、 共同生活介護、自立訓練、 就労移行支援、就労継続支 援、及び共同生活援助
	・ 福祉ホームを経営する事 業・厚生労働省令で定める 事業	

なお、法第 3 条では「何人も、障害者に対し、虐待をしてはならない。」と規定され 広く虐待行為が禁止されています。同条で禁止されている虐待は、「障害者虐待」より範囲が広いと考えられます。

#### 4. 虐待の種類

##### (1) 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待

障害者福祉施設従事者等による障害者虐待とは、障害者福祉施設従事者等が行う、次のいずれかに該当する行為とされています。

##### ①身体的虐待

障害者の身体に外傷が生じ、若しくは生じるおそれのある暴行を加え、又は正当な理由なく 障害者の身体を拘束すること。

##### ②性的虐待

障害者にわいせつな行為をすること又は障害者にわいせつな行為をさせること。

##### ③心理的虐待

障害者に対する著しい暴言、著しく拒絶的な対応又は不当な差別的な言動その他の障害者に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと。

##### ④放棄・放任

障害者を衰弱させるような著しい減食又は長時間の放置、他の利用者による①から③までに掲げる行為と同様の行為の放置、その他の障害者を養護すべき職務上の義務を著しく怠ること。

##### ⑤経済的虐待

障害者の財産を不当に処分することその他障害者から不当に財産上の利益を得ること。

※なお、高齢者関係施設の入所者に対する虐待については、65 歳未満の障害者に対するものも含めて高齢者虐待防止法が適用され、児童福祉施設の入所者に対する虐待については、18 歳以上の障害者に対するものも含めて児童福祉法が適用されます。

#### 【身体的虐待の留意点】

体罰については、その背景として「体罰を行うのはあくまで相手のためになるから行う」というようなパターナリズム（父権的保護主義）があると言われていています。この結果、職員が忍耐をもって利用者に寄り添わず、短絡的、安易な手段（体罰）にはしり、重篤なけがを負わせる場合もあります。

#### ※施設で起こりやすい虐待

職員が意識していなくても、次のような行為も虐待となります。虐待かどうかは、あくまでも利用者の視点、利用者自身が苦痛を感じているかどうかの観点から判断されるべきことです。

- ・どうしても必要な場合を除き、利用者の嫌がることを強要する。
- ・処遇に手のかかる利用者に不必要な量の薬を飲ませ行動を制限する。
- ・職員の指示に従わない利用者の、食事を取り上げる。
- ・利用者を管理するために、日中、個室に閉じ込める。
- ・指示に従わない利用者を、長時間、正座・直立させる。
- ・利用者の人格を傷つけるような、写真や作品を展示する。

●参考：障害者虐待の例

区分	内容と具体例
身体的虐待	<p>暴力や体罰によって身体に傷やあざ、痛みを与える行為。            身体を縛りつけたり、過剰な投薬によって身体の動きを抑制する行為。</p> <p><b>【具体的な例】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平手打ちする・殴る・蹴る・壁に叩きつける・つねる・無理やり食べ物や飲み物を口に入れる・やけど・打撲させる・身体拘束（柱や椅子やベッドに縛り付ける、医療的必要性に基づかない投薬によって動きを抑制する、ミトンやつなぎ服を着せる、部屋に閉じ込める、施設側の管理の都合で睡眠薬を服用させるなど）</li> </ul>
性的虐待	<p>性的な行為やその強要（表面上は同意しているように見えても、本心からの同意かどうかを見極める必要がある）</p> <p><b>【具体的な例】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・性交・性器への接触・性的行為を強要する・裸にする・キスする</li> <li>・本人の前でわいせつな言葉を発する、又は会話する・わいせつな映像を見せる</li> </ul>
心理的虐待	<p>脅し、侮辱などの言葉や態度、無視、嫌がらせなどによって精神的に苦痛を与えること。</p> <p><b>【具体的な例】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「バカ」「あほ」など障害者を侮辱する言葉を浴びせる・怒鳴る・ののしる</li> <li>・悪口を言う・仲間に入れない・子ども扱いする・人格をおとしめるような扱いをする・話しかけているのに意図的に無視する</li> </ul>
	<p>食事や排泄、入浴、洗濯など身の世話や介助をしない、必要な福祉サービスや医療や教育を受けさせない、などによって障害者の生活環境や身体・精神的状態を悪化、又は不当に保持しないこと。</p> <p><b>【具体的な例】</b></p>

<p>放棄・放置</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・食事や水分を十分に与えない ・食事の著しい偏りによって栄養状態が悪化している・あまり入浴させない・汚れた服を着させ続ける・排泄の介助をしない・髪や爪が伸び放題・室内の掃除をしない・ごみを放置したままにしてあるなど劣悪な住環境の中で生活させる ・病気やけがをしても受診させない ・学校に行かせない ・必要な福祉サービスを受けさせない・制限する</li> <li>・同居人による身体的虐待や性的虐待、 心理的虐待を放置する</li> </ul>
<p>経済的虐待</p>	<p>本人の同意なしに（あるいはだますなどして）財産や年金、賃金を使ったり勝手に運用し、本人が希望する金銭の使用を理由なく制限すること。</p> <p><b>【具体的な例】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・年金や賃金を渡さない ・本人の同意なしに財産や預貯金を処分・運用する・日常生活に必要な金銭を渡さない・使わせない・本人の同意なしに年金等を管理して渡さない</li> </ul>

## 5. 障害者虐待の判断に当たってのポイント

虐待であるかどうかの判断に当たっては、以下のようなポイントに留意します。このとき、虐待かどうかの判断が難しい場合もありますが、虐待でないことが確認できるまでは虐待事案として対応することが必要です。

### （1）虐待をしているという「自覚」は問わない

虐待事案においては、虐待をしているという自覚のある場合だけでなく、自分がやっていることが虐待に当たると気付いていない場合もあります。また、しつけ、指導、療育の名の下に不適切な行為が続けられている事案もあるほか、「自傷・他害があるから仕方ない」ということが一方的な言い訳となっている場合もあります。虐待している側の自覚は問いません。自覚がない場合には、その行為が虐待に当たるということを適切な方法で気付かせ、虐待の解消に向けて取り組む必要があります。

### （2）障害者本人の「自覚」は問わない

障害の特性から、自分のされていることが虐待だと認識できない場合があります。また、長期間にわたって虐待を受けた場合などでは、障害者が無力感から諦めてしまっていることがあります。このように障害者本人から訴えの無いケースでは、周囲がより積極的に介入しないと、虐待が長期化したり深刻化したりする危険があります。

### （3）親や家族の意向が障害者本人のニーズと異なる場合がある

施設や就労現場で発生した虐待の場合、障害者の家族への事実確認で「これくらいのことは仕方ない」と虐待する側を擁護したり虐待の事実を否定したりすることがあります。これは、障害者を預かって貰っているという家族の気持ちや、他に行き場がないという状況

がそういう態度を取らせているとも考えられます。家族からの訴えがない場合であっても、虐待の客観的事実を確認して、障害者本人の支援を中心に考える必要があります。

#### (4) 組織として対応する。

職員が一丸となって虐待を意識し対応することが原則です。

相談や通報、届出を受けた職員は、一人に対応することは避け上司に報告し、組織的に対応することが必要です。また、緊急虐待防止委員会を開催し、事実確認を行い、問題点を考え、今後の援助の方向性などについて組織的に判断します。同じことが繰り返されないよう虐待防止委員会で対策を立てると共に、当各部署でも対策を検討し対応していく必要性があります。

### 6. 利用者・保護者への説明

虐待の定義・種類、被害を受けた際の対応等について、利用者個々の理解力や障害特性などに応じて、利用者の立場で分かりやすく説明し、継続的に理解が深まるように努めることが重要です。

- 虐待に関わる訴え等の行動をためらわないこと。
- 虐待に該当すると思う場合には、該当職員に対して、毅然とした態度をとり、明確な意思表示をすることが重要であること。
- 困ったときには、市町村障害者虐待防止センターなど、関係機関に相談できること。

### 7. 施設職員が留意すべき事項

#### (1) 職員一人ひとりの意識の重要性

- 障害の程度等に関わらず、常に利用者の人格や権利を尊重すること。
- 職員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がけること。
- 虐待に関する受け止め方には、利用者による個人差などがあることを、絶えず認識すること。

#### (2) 基本的な心構え

- 利用者との人間関係ができていると、独りよがりでは思い込まないこと。
- 利用者が職員の言動に対して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。
- 利用者本人は心理的苦痛を感じていても、重度の重複障害者など、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。
- 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。

- 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しないで、組織として良好な施設環境を確保するための契機とする意識を持つこと。
- 被害を受けている利用者について見聞きした場合は、懇切丁寧に相談に応ずること。
- 心理的苦痛を感じる言動が職員にある場合には、第三者として、良好な施設環境づくりのため、「虐待防止委員会」に報告するなどの措置を講ずること。

### (3) 意思決定支援の適切な対応

自ら意思を決定することに困難を抱える障害者が、日常生活や社会生活に関して自らの意思が反映された生活を送ることが出来るように、以下の点に留意し意思決定支援を行う。

- ① 本人を中心とした意思決定を行う。
- ② 本人が可能な限り意思決定できるように支援する
- ③ 本人の意思確認および選好を推定する
- ④ 支援を尽くしても本人の意思および選好の推定が困難な場合には、手段で本人を良く知る関係者が集まり、日常生活での表情や感情、行動記録及び人間関係など様々な情報を把握し、根拠を明確にしながら本人の最善の利益を検討する。

### (4) 障害者施設内で虐待が起こりやすい背景

- ①施設等構造
  - 施設が密室の構造となっている場合が多い。
  - 施設の立地が社会的に隔離された場所にある。
- ②職員
  - 指導、しつけの一環という意識のもとで、人権意識が欠如している。
  - 問題行動のある利用者に対する、専門的な支援技術が欠如している。
  - 職員の個人的性格、ストレスが関係している。
  - 職員が他の職員の虐待を内緒にし、仲間としてかばう傾向がある。
  - 職員が上司に通告しても、改善されない。
- ③利用者
  - 虐待を受けた利用者が、伝えられない場合が多い。
  - 虐待を受けた利用者が伝えても、理解されない場合が多い。
- ④保護者
  - 保護者が「契約解除されては困る」と負い目を持ち、虐待する側を守る行動を取る。

## II. 虐待の未然防止

## 1. 施設・事業所における虐待防止の法律上の位置付け

障害者虐待防止法第15条により、「障害者福祉施設の設置者又は障害福祉サービス事業等を行う者は、障害者福祉施設従事者等の研修の実施、当該障害者福祉施設に入所し、その他当該福祉施設を利用し、又は当該障害福祉サービス事業等に係るサービスの提供を受ける障害者及びその家族からの苦情の処理の体制の整備その他の障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の防止等のための措置を講ずるものとする」と規定されています。

## 2. 事業者としての責務

理事長等の設置者及び管理者は、自ら利用者の人権擁護の意識を高め、地域に開かれた施設として、利用者が安心してサービスを利用できるよう、そのための理念や倫理綱領などを明文化し、職員一人ひとりに周知・徹底させます。

## 3. 虐待防止委員会の設置

### (1) 「虐待防止責任者」の設置

施設長等を責任者として設置することが義務付けられており、施設長が責任を持って虐待防止責任者を任命し虐待の未然防止に取り組みます。

### (2) 「虐待防止委員会（身体拘束適正化検討委員会）」の設置

施設利用者の人権を擁護し、虐待防止責任者の責務が円滑に執行できるよう、施設内での虐待防止のための組織を設置することにより、虐待防止の取り組みの実効性を確保します。また虐待など、利用者の人権を著しく侵害した対応があった場合においては、委員会を開催し、対応や体質の改善を行っていきます。

虐待防止委員会は、毎月定例的に開催し虐待防止に向けた取り組みを実施します。

委員会議事録をもって全職員に周知していきます。

また「虐待かな？」報告事例の分析や職員のストレスマネジメントなど組織的な対応を行います。

## 虐待防止委員会名簿

	役 職
委 員 長	副院長（医師）
副 員 長	看護師長（虐待防止マネージャー）
委 員	育成部長（虐待防止マネージャー）
〃	看護副部長
〃	リハビリテーション部係長（理学療法士）
〃	総務部係長
〃	看護師（1 病棟 A）
〃	看護師（1 病棟 B）
〃	看護師（2 病棟 1）
〃	看護師（2 病棟 2）
〃	サービス管理責任者
〃	児童指導員

\*虐待内容及び通報状況によって委員は変更することがある。

### 4. 相談、苦情を活かす仕組みづくり

施設長等職員は、利用者との日常的なコミュニケーションを大切にするとともに、相談・苦情はサービスの質を向上させる上で重要な情報であるとの認識の下に、日々のサービスを提供します。

- 利用者等との日常的なコミュニケーションの確保  
利用者等との定期的な意見交換を実施することにより、利用者の求めるサービスの内容等を把握します。
- 虐待に関する相談・苦情等に対する意見箱の設置やメールでも受付を行い積極的に対応します。

### 5. 自己チェックリストアンケートの実施

施設利用者を支援する際に、いつのまにか人権を侵害していることがないか、冷静に振り返ってることが重要であり、人権を擁護できているかを客観的に自己評価するため、施設職員が自らの行動を点検するアンケートを作成し活用します。

#### ①活用の目的

人権擁護のための重要なポイントを掲げ、項目に沿って全体共有を図り日々の支援業務の点検及び改善を目的とします。

## ②組織としての活用

虐待防止委員会が結果を分析し、職員の意識やストレス等の課題を把握し、必要な事例については、虐待防止委員長、管理者に報告し個別に聞き取りを行います。

また、職員全員で改めて考える課題がある場合は、研修委員会と協議を行い必要に応じて職員研修を実施します。

## 6. 「虐待かな？」レポートの活用

支援を行っている内容が、虐待にあたるかもしれないと判断に迷う（悩む）時には、「虐待かな？」レポート活用により、情報を共有化するとともに、効果的な分析を行い、虐待の防止に役立てます。

### ① 情報収集

報告された事例の状況把握をします。

### ②原因解明

問題点を明確にし、評価・分析します。

### ③対策の策定

「虐待防止委員会」「身体拘束適正化委員会」「医療安全委員会」等において、防止策を検討します。

### ④周知徹底

決定した防止策等を各施設に通知し、直ちに実行します。

### ⑤再評価

防止策の効果を検証するなど進捗管理し、再度防止策を検討します。

## 7. 虐待防止への取り組み

年2回の虐待防止に関する職員研修を実施します。

虐待防止や人権意識を高める研修・障害者特性を理解し適切に支援できるような知識と技術の獲得を目標とします。

## 8. 職員同士が相談・協力しあえる職場環境の構築

職員個々が抱えるストレスの要因を把握し、改善につなげるために「職業性ストレス簡易調査票」などを用いて職員のメンタルヘルスの向上を図ります。そして、支援に当たっての悩みや苦勞を職員が日頃から相談できる体制、職員の小さな気づきも組織内でオープンに意見交換し情報共有する体制・環境を整備し、職員のモチベーションおよび支援の質の向上に繋がります。

### 9. 第三者の感想・意見を聞くことのできる環境づくり

ボランティアや実習生の受け入れ体制を整え、積極的に第三者が出入りできる環境づくりを進め、施設に対する感想や意見を聞き、虐待の芽に気づき予防する機会を増やしていきます。

### 10. 同性介助への取り組み

施設入所者のプライバシーや尊厳のために、家族への同性介助への意向調査を行い、意向に沿えるように介助の提供を検討します。

## III. 虐待の早期発見 ・ 早期対応

### 1. 虐待発見時の通報の義務

虐待が疑われる事案が施設内で確認された場合、障害者虐待防止法第 16 条規定されている通報義務に基づき、虐待を受けた利用者の支給決定をした市町村に速やかに通報する義務があります。

#### 【障害者虐待防止法】

(障害者福祉施設従事者等による障害者虐待に係る通報等)

- 1 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した者は速やかに、これを市町村に通報しなければならない。
- 2 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待を受けた障害者は、その旨を市町村に届け出ることができる。
- 3 刑法の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、第 1 項の規定による通報をすることを妨げるものと解釈してはならない。
- 4 障害者福祉施設従事者等は、第 1 項規定による通報をしたことを理由として、解雇その他不利益な取り扱いを受けない。

### 2. 早期発見の取り組み

- 利用者の権利を侵害するささいな行為から虐待へとエスカレートすることを認識し、平素から、利用者・保護者、職員と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ます。
- 施設長等職員は、日常的に利用者・保護者等の生の声をしっかり時間をかけて聞き取るよう努めます。

- 特に委員は、自ら利用者の支援現場などに積極的に足を運び、気軽に苦情や要望を言える関係づくりに努めます。

### 3. 対応時の基本姿勢

組織として一体的に対応することができるよう、施設長等を虐待防止対応責任者として虐待への初動対応の方法をあらかじめ定め、虐待が発生した場合は、利用者の安全・安心の確保を最優先に、初動体制を確保します。

#### (1) 組織としての対応

- 平素から、人権に関する定期的な研修の実施など職員の意識の向上に努め、速やかな報告を職員の義務として認識させます。
- 虐待に関する相談・外部からの通報等があった場合は、職員は直ちに施設長等に報告するとともに、虐待防止委員会を開催し、速やかに必要な対応を実施します。
- 虐待が発生した場合、施設長等は、利用者等の安全・安心の確保を第一として、迅速に対応します。

#### (2) 利用者や家族への配慮

- 施設長等は、被害者等のプライバシーの保護や名誉その他の人権を尊重することを最優先に対応します。
- 法人・施設として、家族等に対して、速やかに誠意ある対応、説明を行います。

#### (3) 対外的な説明

- 報道機関からの取材等に対しては、被害者等のプライバシーを保護するとともに、説明責任を果たす観点から、施設長等に対応を一本化して適切に対応します。

### IV. 利用者等に対する当該マニュアルの閲覧について

- このマニュアルは利用者・家族等に虐待防止や虐待対応についての理解と協力を得るため、ホームページに掲載し閲覧の推進に努めます。

### 附則

#### 第1条（施行期日）

この規程は、令和2年10月1日から施行する。

#### 第2条（改正）

- 1 この規程は、令和5年10月1日から一部改正する。
- 2 この規程は、令和6年10月1日から一部改正する。