

## 1. 虐待の防止について

事業者は、利用者等の人権の擁護・虐待の防止等のために、次に掲げる通り必要な措置を講じます。

- (1) 虐待防止に関する責任者を選定しています。
- (2) 成年後見人制度の利用を支援します。
- (3) 苦情解決対策を整備しています。
- (4) 従業者に対して、虐待を啓発・普及するための研修を実施しています。
- (5) 虐待防止のための対策を検討する委員会の設置等を実施しています。
- (6) サービス提供中、当該事業所従業者又は養護者（現に養護している家族・親族・同居人等）

による虐待を受けたと思われるご利用者様を発見した場合は、速やかにこれを市町村に通報します。

## 2. 身体拘束等の原則禁止

利用者又は他の利用者等の生命又は身体を保護するための、緊急やむを得ない場合を除き、身体拘束を行いません。やむを得ず身体拘束を行う場合は、その様態及び時間、その際の利用者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由を記録します。

## 3. 感染症の予防及びまん延防止のための措置

事業所において感染症が発生し、又はまん延しないように、次に掲げる措置を講じます。

- (1) 感染症対策委員会の設置等を実施しています。
- (2) 感染症及びまん延防止のための指針の整備をしています。
- (3) 感染症及びまん延防止のための研修及び会議等を実施しています。
- (4) 従業員等の清潔の保持及び健康状態について、必要な措置を講じます。
- (5) 事業所の設備及び備品等について、衛生的な管理に努めます。

## 4. ハラスメントの防止

事業者は、介護現場で働く従業員の安全確保と、安心して働き続けられる労働環境が築けるよう、ハラスメントの防止に向けて取り組みます。

① 事業所内において行われる優越的な関係を背景とした言動や業務上必要かつ相当な範囲を超える下記の行為は組織として許容しません。

- (1) 身体的な力を使って危害を及ぼす（及ぼされそうになった）行為
- (2) 個人の尊厳や人格を言葉や態度によって傷つけたり、おとしめたりする行為
- (3) 意に沿わない性的言動、好意的態度の要求等、性的な嫌がらせ行為

上記は、当事業所従業者、関係事業者の方、利用者及びその家族等が対象となります。

② ハラスメント事案が発生した場合、マニュアルなどを基に即座に対応し、再発防止会議

等により同事案が発生しないための再発防止策を検討します。

- ③ 従業員に対し、ハラスメントに対する、基本的な考え方について研修等を実施します。また、定期的に話し合いの場を設け、介護現場におけるハラスメント発生状況の把握に努めます。
- ④ ハラスメントと判断された場合には行為者に対し、関係機関への連絡、相談、環境改善に対する必要な措置、利用契約の解約等の措置を講じます。

#### 5. 業務継続に向けた取り組み

感染症や災害が発生した場合にあっても、利用者が継続してサービスを受けられるよう業務継続計画を策定するとともに、当該計画に沿った研修及び訓練を実施します。

有限会社ウェルネスライフ