令和７年●●月●●日

▲▲▲事業所

書記　●●　●●

**議事録（虐待対策検討委員会）**

――――――――――――――――――――――――――――――――――――――――

日時　令和7年●●月●●日（月）　午後1時00分～

場所　▲▲▲事業所　事務所

参加者　鈴木管理者、佐藤、田中、山田（書記）

内容　職員と利用者との関係、問題(虐待の可能性)があった場合の対応について

――――――――――――――――――――――――――――――――――――――――

１．職員の利用者に対する言葉遣いはどうか。

　鈴木管理者より、日頃から利用者に対する言葉遣いの指導を行っている(「さん」つけ)。親しみも大切であるが、そこからお互いの人間関係が崩れる場合がある。

　この部分は、事業運営の中で繰り返し、指導していく。

２．現在まで従業員と利用者との関係で虐待となるようなケースは無いか。

　現時点、従業員と利用者との関係で虐待となるようなケースは生じていない。今後、虐待が疑われるようなケースが生じた場合は、速やかに本社に報告する。こうした状況が生じた場合は外部の専門家の活用も検討する。

３．職員と従業員との相性が悪い場合の対応について。

　現時点も、従業員と利用者の相性が悪い場合は適宜、担当を交代している。虐待が起こり得る状態は「１：１」となるような状況の場合に生じる可能性が高くなる。こうした状況とならないような仕組み作りも検討していく。

４．問題(虐待の可能性)があった場合の手続き、手順について。

　他社における虐待発生の事例を確認する。実際に虐待が疑われるようなケースが生じた場合は、速やかに本社に報告、そしてその事実を行政機関に報告する手順を徹底することを確認する。

５．虐待防止措置未実施減算が適用とならないよう確認

　「虐待防止措置未実施減算」について、この減算に係る算定要件を確認するとともに、事業所として行わなければならない義務を確認した。

【事業所としての義務】

ア　虐待の発生のための対策を検討する委員会（テレビ電話装置等の活用可能）を１年に１回以上開催するとともに、その結果について、従業員の周知徹底を図ること

イ　従業員に対し、虐待の防止のための研修を１年１回以上実施すること

ウ　上記ア、イについて、措置を適切に実施するための担当者を置くこと

【事業所としての今後の対応】

ア　委員会は年１回以上開催（今回実施済。次回来年２月開催予定）

ウ　虐待防止研修は年１回以上開催（今回実施済。次回来年2月実施予定）

エ　担当者（●●管理者）

以上