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　過去の虐待事例の情報共有、利用者同士の相性が悪い場合の対応について

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

１．従業員同士、利用者に対する言葉遣いの乱れはありませんか。

　利用者に対する言葉遣いは、全般的に良いと思います。また、利用者に対しても「声音」を上手く使いながら、よく対応できている。

反面、従業員同士についても、チームワークも良く良い雰囲気ではあるものの、職場という状況を考えると、節度をもった言葉遣いを意識していきたい。

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。

しかしながら、過去にグループ内部で虐待が発生した事例があるのが事実です。職員の入れ替わりが生じ、こうした事例が発生した事例について、行政対応や家族対応がどのような形で行われたのか、その事実や経過をしっかりと情報共有されていくように虐待対策検討委員会の開催のつど、振り返りをしていこうと考えている。

３．従業員と職員との相性が悪い場合の対応について。

　やはり、職員、利用者も「人間」なので、相性が悪い場合も生じてしまうことはやむを得ない。このような場合、無理に対応を継続させるのではなく、担当職員を交代していけるようにする。

　周囲でも、こうした状況が把握できた時点で対応していくようにすること。

４．利用者同士（児童同士）の相性が悪い場合

　利用者同士（児童同士）の相性が悪く、喧嘩等に派生した場合、事業所として適切な対応を採っていない場合、虐待（身体的虐待）になってしまう可能性がある。

　こうした場合、利用者（児童同士）同士を引き離す、時間差をつける等の手当てを速やかに行うとともに、利用者（児童）の家族等にも連絡し、情報共有の上、対応するようにする。

５．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。

６．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