

高齢者虐待防止・身体拘束廃止のための指針

有限会社 大和企画
住宅型有料老人ホームあんしん館
デイサービスあんしん館
デイサービス小春日和

【高齢者虐待防止に関するマニュアル】

1. 基本的な考え方

本事業所では、利用者への虐待は人権侵害であり犯罪行為であると認識し、高齢者虐待防止法に基づき高齢者虐待の禁止・予防及び早期発見を徹底するため本指針を策定し、全ての職員は本指針に従い業務にあたることとする。

2. 虐待の定義

(1) 身体的虐待

暴力的行為等で利用者の身体に外傷や痛みを与える又はそのおそれのある行為を加えること。また、正当な理由なく身体を拘束すること。（蹴る、殴る、たばこを押し付ける、熱湯を飲ませる、食べられないものを食べさせる、食事を与えない、戸外に閉め出す、部屋に閉じ込める、紐などで縛る等）

(2) 介護・世話の放棄・放任（ネグレクト）

意図的であるか、結果的であるかを問わず、行うべきサービスの提供を放棄又は放任し、利用者の生活環境や身体・精神状態を悪化させること。（自己決定と言って放置する、失禁していても衣類を取り替えない、栄養不良のまま放置、病気の看護を怠る、話しかけられても衣類を取り替えない、栄養不良のまま放置、病気の看護を怠る、話しかけられても無視する、拒否的態度を示す等）

(3) 心理的虐待

脅しや侮辱等の言葉や威圧的な態度、無視、嫌がらせ等によって利用者に精神的、情緒的な苦痛を与えること。（「そんなことをすると外出させない」など言葉による脅迫、「何度言えばわかるの」など心を傷つけることを繰り返す。成人の利用者を子供扱いするなど自尊心を傷つける、馬鹿にする、無視する、他者と差別的な対応をする等）

(4) 性的虐待

利用者にわいせつな行為をすること。又は利用者にわいせつな行為をさせること。（性交、性的暴力、性的行為の強要、性的雑誌や DVD を見るように強いる、裸の写真や映像を撮るよう強いる等）

(5) 経済的虐待

利用者の合意なしに財産や金銭を使用し、本人の希望する金銭の使用を理

由なく制限すること。（利用者の同意を得ない年金等の流用、財産を不当に処分する等）

3. 虐待防止に係る検討委員会の設置

- （1）本事業所は、虐待の防止及び早期発見への組織的対応を図ることを目的に、「虐待防止検討委員会」を設置するとともに、虐待防止に関する措置を適切に実施するための担当者を定めることとする。
- （2）委員会の委員長は、事務長：中野岳登が務める。
- （3）委員会の委員は、事務長、各事業所の管理者、常勤看護職員、各事業所の選任された職員とする。
- （4）委員会は、年4回（毎年3月・6月・9月・12月）、委員長の招集により開催する。
- （5）委員会の審議事項は次のとおりとする。
 - ①虐待に対する基本理念、行動規範等及び職員への周知に関すること。
 - ②虐待防止のための指針、マニュアル等の整備に関すること。
 - ③従業員の人権意識を高めるための研修計画の策定に関すること。
 - ④虐待予防、早期発見に向けた取組に関すること。
 - ⑤虐待が発生した場合に、その対応に関すること。
 - ⑥虐待の原因分析と再発防止策に関すること。

4. 虐待防止のための職員研修に関する基本方針

- （1）従業員に対する権利擁護及び高齢者虐待防止のための研修は、基礎的内容等の適切な知識を普及・啓発するものであるとともに、本指針に基づき、権利擁護及び虐待防止を徹底する内容とする。
- （2）研修は指針に基づいた研修プログラムを年1回以上実施することとする。また、新規採用時には別途虐待防止のための研修を実施することとする。
- （3）研修の実施内容については、実施要綱、資料、出席者名簿等を記録し、保存することとする。

- ・全職員：5月 / 11月に開催
- ・親入社員：入社時に開催

研修講師は、各事業所の管理者が行う

研修内容の詳細（開催日時、講師、方法、内容等）は、研修1か月前に、全職員に周知する。その後研修の内容を報告書にて事務長に提出すること。

5. 虐待等が発生した場合の対応方法に関する基本方針

- （1）虐待等が発生した場合は、速やかに北九州市【保健福祉局地域福祉部長 寿社会対策課（TEL）093-582-2407】に報告するとともに、その要因の速やか

な除去に努める。客観的な事実確認の結果、虐待者が従業員であった場合は、役職位等の如何を問わず、厳正に対処する。

- (2) 緊急性の高い事案の場合は、市及び警察等の協力を仰ぎ、被虐待者の権利と生命の保全を最優先する。

6. 虐待等が発生した場合の相談報告体制

- (1) 利用者、利用者家族、従業員等から虐待の通報を受けた場合は、本指針に従って対応することとする。
- (2) 利用者の居宅において虐待等が疑われる場合は、関係機関に報告し、速やかな解決につなげるよう努める。
- (3) 事業所内で虐待等が疑われる場合は、虐待防止委員長（塩見）に報告し、速やかな解決につなげるよう努める。
- (4) 事業所内における高齢者虐待は、外部から把握しにくいことが特徴であることを認識し、従業員は日頃から虐待の早期発見に努めなければならない。
- (5) 事業所内において虐待が疑われる事案が発生した場合は、速やかに虐待防止検討委員会を開催し事実関係を確認するとともに、必要に応じて関係機関に通報する。
- (6) 必要に応じて事実を公表し、関係機関や地域住民等に説明を行う。
- (7) 虐待が発生した場合の対応については、「市町村・都道府県に高齢者虐待への対応と養護者支援について（厚生労働省老健局）」を参考に、対応することとする。

7. 成年後見制度の利用支援

利用者及びその家族に対して、成年後見制度や利用可能な地域権利擁護事業等の情報を提供し、必要に応じて、社会福祉協議会、市の関係窓口を案内する等の支援を行うこととする。

8. 虐待等に係る苦情解決方法に関する事項

- (1) 虐待等の苦情相談については、苦情受付担当者は受け付けた内容を管理者に報告する。
- (2) 苦情相談窓口で受け付けた内容は、個人情報の取扱いに留意し、相談者に不利益が生じないよう細心の注意を払って対処する。
- (3) 相談受付後の対応は、「6. 虐待等が発生した場合の相談報告体制」に依るものとする。
- (4) 対応の結果は相談者にも報告することとする。

【 苦情相談窓口：事務長 中野 （TEL）080-6407-8745 】

9. 虐待の早期発見等への対応

(1) 虐待の早期発見

虐待事案は、虐待を裏付ける具体的な証拠がなくても、利用者の様子の変化を迅速に察知し、それに係る確認や責任者等への報告が重要。なお、虐待とは利用者の権利侵害する些細な行為から虐待へとエスカレートする傾向にあることを認識し、平素から責任者等は、利用者、家族、職員との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る。

(2) 虐待発見時の早期対応

虐待もしくは、虐待が疑われる事案を発見した場合には、利用者の安全、安心の確保を最優先に、誠意ある対応や説明をすること及び利用者や家族に十分に配慮すること。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こと。また、行政に通報、相談することとする。さらには、発生要因を十分に調査、分析するとともに、再発防止に向けて、組織体制の強化、職員の意識啓発等について、一層の徹底を図ることに努めることとする。

10. 職員等が留意すべき事項

職員等は、当法人の基本理念及び行動規制に掲げる利用者の人格を尊重することを深く認識し、虐待を防止するために次に掲げる事項に留意することとする。虐待事案の発生は、利用者の生命と生活を脅かすことのみならず、法人としての社会的な信頼を著しく損なうこととなり、その後の事業経営において大きな困難を抱えることになる問題として十分に認識する必要がある。

(1) 意識の重要性

常に利用者の人格や権利を尊重すること。常に利用者の人格や権利を尊重すること。

職員等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掛けること。

虐待に関する受け止め方には、利用者による個人差や性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構築されている（親しい間柄）と、独りよがりだと思いつままないこと。

利用者が職員の言動に対し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、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。

虐待（疑い）を受けている利用者について見聞きした場合は、利用者の立場

に立って事実確認や懇切丁寧な相談支援を行なうとともに、責任者に速やかに報告すること。

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せず、組織として良好な職場環境を確保するための契機とする意識を持つとともに、責任者への速やかな報告は職員等の義務であることを認識すること。

※委員会や管理者に直接相談が困難な場合は電話でも受付します

【 相談窓口：事務長 中野 (TEL)080-6407-8745 】

(3) 行為に対する処分

職員による利用者に対して虐待行為が明らかとなったときは、法人の定める就業規則の職員懲罰規定にかかわらず、委員会に諮りその状況内容にもとづいて厳罰に処するものとし、懲戒解雇の処分も含めて検討する。

1 1. 利用者等に対する指針の閲覧

従業員、利用者及びその家族をはじめ、外部の者に対しても、本指針をいつでも閲覧できるよう、事業所内に備え付けることとする。

1 2. その他虐待防止の推進のために必要な事項

権利擁護及び高齢者虐待防止等のための内部研修のほか、外部研修にも積極的に参加し、利用者の権利擁護とサービスの質の向上を目指すよう努めることとする。

虐待通報の受付・経過記録書

受付日		令和 年 月 日	虐待発生日	年 月 日 ()
記入者			虐待発生場所	
申出者	氏名		(事業所名)	
	非虐待者との関係： 本人・ ()			
申出者が本人以外の場合は、下記に記入 氏 名： 連絡先：				
虐待の 内容	非虐待者名： _____ 様			
申出者 の要望	1. 話を聞いてほしい 2. 事実を確認してほしい 3. 回答がほしい 4. 謝罪してほしい 5. 改めてほしい 6. その他 ()			
対応 経過				
解決策				
結果				

確認日： 年 月 日

虐待防止検討委員会 委員長：中野岳登 (印)

有限会社 大和企画

【身体拘束廃止に関するマニュアル】

身体拘束排除理念：身体拘束の排除、身体拘束ゼロを目指し実践しております。

1. 基本方針

身体拘束は利用者の生活の自由を制限することである。また、利用者の尊厳ある生活を阻害するものである。したがって、当法人では、利用者の尊厳と主体性を尊重し拘束を安易に正当化することはない。

職員一人一人が身体的、精神的弊害を理解し拘束廃止に向けた意識を持つこと、身体拘束をしないケアを見出すことに努めること、利用者が安心して生活できるように環境を整えていく。

1) 介護保険指定基準の身体拘束禁止の規定

平成 11 年厚生省令第 39 号「指定介護老人福祉施設の人員、設備および運営に関する 基準」の中の第 11 条 4 項において「施設サービスの提供に当っては、当該入所者又は他の入所者の生命又は身体を保護するため緊急やむを得ない場合を除き、身体拘束その他入所者の行動を制限する行為（身体拘束）を行ってはならない。」とされている。

2) 緊急・やむをえない場合の例外三原則 利用者個々の心身の状況を勘案し、疾病・障害を理解したうえで身体拘束を行わないケアの提供することが原則。しかしながら、以下 3 つの要素の全てを満たす状態にある場合は、必要最低限の身体的拘束を行うことがある。

- 切迫性：利用者本人又は他の利用者等の生命又は身体が危険にさらされる可能性が著しく高いこと。
- 非代替性：身体拘束その他の行動制限を行う以外に代替する介護方法がないこと。
- 一時性：身体拘束その他の行動制限が一時的なものであること。

2. 身体拘束の定義と具体例

利用者本人又は他の利用者の生命又は身体を保護するため緊急やむを得ず実施にいたる行為の事である。指定基準に示されている身体拘束禁止の対象となる具体的な例は以下に示すようなものであるが、「利用者の行動を制限する行為」全般を拘束と考える。

1) 具体例

- ① 徘徊しないように、車椅子やベッド等に体幹や四肢を紐等で縛る。
- ② 転落しないように、ベッドに体幹や四肢をひもなどで縛る。
- ③ 自分で降りられないように、ベッドを柵で囲む
- ④ 点滴・経管栄養などのチューブを抜かないように、四肢を紐などで縛る。
- ⑤ 点滴・経管栄養などのチューブを抜かないように、または皮膚をかきむしらないように、手指の機能を制限するミトン型の手袋等をつける。
- ⑥ 車椅子や椅子からずり落ちたり立ち上がったりしないように、Y字型拘束帯や腰ベルト、車椅子テーブルをつける。
- ⑦ 立ち上がる能力のある人の立ち上がりを妨げるような椅子を用意する。
- ⑧ 脱衣やオムツはずしを制限するために介護衣（つなぎ服）を着せる。

- ⑨ 他人への迷惑行為を防ぐために、ベッドなどに体幹や四肢を紐などで縛る。
- ⑩ 行動を落ち着かせるために、向精神薬を過剰に服用させる。
- ⑪ 自分の意思で開けることのできない居室などに隔離する。

2) 陥りやすい考え方

身体拘束禁止規定を知っていても

- ① 身体拘束ではない、安全のために必要。
- ② 損害賠償責任を問われると困るから仕方がない。
- ③ 職員が足りないから無理。
- ④ 身体拘束規定を「いろいろ協議し、家族も同意すればやむをえない場合は拘束を行ってもよいという規定」として解釈している。「やむをえない場合」を介護者側の都合でやむをえないとしている

※ 一時的に、生命を守ることが優先される時期にどうしても必要な拘束はあるかも知れないが、やむをえない理由を探し、なぜ拘束するのかを理屈づけできればOKと考えてはならない。縛らなくてどう介護するのかを考え、試してみる事が大切。真剣に考え真剣に試みることもなく「しかたない」と拘束してはいけない。というのが、拘束禁止の考え方である。

3) 身体拘束がもたらす多くの弊害

◆身体的弊害

- ① 関節の拘縮、筋力の低下といった身体機能の低下や圧迫部位の褥瘡の発生などの外的弊害
- ② 食欲の低下、心肺機能や感染症への抵抗力の低下などの内的弊害
- ③ 転倒や転落事故、窒息などの大事故を発生させる危険性

◆精神的弊害

- ① 不安、怒り、屈辱、あきらめなどの精神的苦痛、認知症の進行やせん妄の頻発
- ② 家族に与える精神的苦痛、罪悪感や後悔
- ③ 看護・介護スタッフが誇りを失い、士気が低下する

◆社会的弊害

- ① 看護・介護スタッフ自身の士気の低下を招くこと。また、介護保険施設等に対する社会的な不信、偏見を引き起こすおそれがあること。
- ② 身体拘束による高齢者の心身機能の低下は、その人のQOLを低下させるだけでなく、さらなる医療的処置を生じさせ、経済的にも影響をもたらす。

3. 拘束実施に至る手続き

「緊急やむを得ない場合」には身体拘束が認められているが、そのためには3

つの要件「切迫性」、「非代替性」、「一時性」を満たし、かつそれらの用件の確認等の手続きが極めて慎重に実施されている場合に限定されている。

このような検討をしっかりと実行するためには、利用開始前に生活パターンを十分に情報収集、検討し身体拘束を未然に防ぐことができるような対策を採っておくことが大切になる。

1) 身体拘束廃止委員会

委員会の委員長 事務長：中野岳登

委員会の委員は、事務長、各事業所の管理者、常勤看護職員、各事業所の選任された職員とする。

定期的に開かれる高齢者虐待防止委員会とあわせて開催し、その他必要な都度（緊急身体拘束廃止委員会）開催します

4. 拘束廃止推進を有効に進めるための意識改革

1) みんなで共通の意識を持つ

● 身体拘束の弊害を認識する



- どうすれば廃止できるのかを個々の利用者についてスタッフ一人ひとりが考え、それぞれが意見を持った上で話し合いを実践する
（あくまでも「利用者中心」に考えること）

2) 身体拘束を必要としない状態の実現を目指す

- 問題行動が起こったら 何が原因なのかを探る。取り除くにはどうしたらよい
か。本人の生活歴にかかわるものかなど思いをめぐらす
- 原因として考えられる主なこと
- i スタッフの言葉かけや行為が不適切である場合、又その意味が分からない場合
 - ii 自分の意思に反対していると感じている場合
 - iii 不快や孤独（寂しさ）や精神的苦痛がある場合
 - iv 身体的に不快な思いや苦痛を感じている場合
 - v 身の危険を感じているとき
 - vi 意思表示をしようとしているときなどが考えられる。除去できる原因は除去する努力をする。そうすることで状況の改善が図れる

3) 環境を整備する

- 転倒転落などの事故のおきにくい環境を作る 手すりをつける・足元に物を置かない・ベッドの高さを低くする・床にマットを敷く
- スタッフ全員で助け合う態勢作りをする 自分の担当の仕事以外でも必要と感じたら応援に入り、全員で介護をしていく という気持ちを持つ。お互い信頼できる仲間となる。



仕事が遅れているとあせる気持ちや手抜きしてしまう作業から事故につながる。

4) 代替の方法を考え、拘束は最小限にする

- 本当に代替の方法はないのか「しかたがない」として安易に拘束されているひとはいないか



- なぜ拘束されているのか、どうすれば解除できるのかを検討する
(ケアの方法や環境の改善でできることは何かあるか)

現在行われている拘束はなぜなのか、いつからなのか、代替の方法はないか、はずしてみたらどうだったのか、確認の観察をしていく。

5) 身体拘束をせずにケアを行うための —3原則・5つの基本ケア—

(1) 3 原則

- ① 身体拘束を誘発する原因を探り除去する。

「拘束原因となる主な行動」

- 徘徊する、興奮するなど周囲に迷惑がかかるために拘束する。
- 転倒のおそれのある不安定な歩行や、点滴を抜去してしまう為に拘束する。
- 掻きむしりや体を叩き続けるなど、自傷行為をするために拘束する
- 姿勢が崩れ、体位保持が困難なために拘束する。

- ② 5つの基本ケアを徹底する。

- 起きる
- 食べる
- 排泄する
- 清潔にする
- 活動する

- ③ 身体拘束廃止をきっかけに「より良いケア」を実現する。

(2) 5つの基本ケアを

- ① 起きる

人間は座っている時、重力が上からかかることにより覚醒する。目が開き、耳が聞こえ、自分の周囲で起こっていることが分かるようになる。これは臥床して天井を見ていたのでは分からない。起きると言うことは人間らしさの原点である。

- ② 食べる

食べることは、人にとって楽しみであり、生きがいであり、健康や体力の維持(脱水予防・感染予防など)である。食べることは生きる事である。

- ③ 排泄する

トイレで排泄することを基本とする。おむつ使用者は汚染されたままの時間を最短にする。おむつに排泄物がついたままになっていけば、気持ちが悪く「おむつい じり」や「弄便行為」に繋がる。

- ④ 清潔にする

きちんと入浴することが基本である。皮膚が不潔であれば痒みの原因になり、大声を出したり、不眠になり不穏状態をまねくこととなる。皮膚をきれいに保つことで本人も快適になり、人間関係も良好になる。

⑤ 活動する

その人の状態や生活歴に合った良い刺激を提供することが重要である。例えば、音楽、工芸、園芸、ゲーム、体操、家事、ペット、テレビなどがあげられる。身体に限らず脳の活性化を図ることも大切である。

(3) 問題行動が起こったら

何が原因なのかを探る。取り除くにはどうしたらよいか。本人の生活歴にかかわるものかなど思いをめぐらす

(4) 原因として考えられる主なこと

- ① スタッフの言葉かけや行為が不適切である場合、又その意味が分からない場合
- ② 自分の意思に反対していると感じている場合
- ③ 不快や孤独（寂しさ）や精神的苦痛がある場合
- ④ 身体的に不快な思いや苦痛を感じている場合
- ⑤ 身の危険を感じているとき
- ⑥ 意思表示をしようとしているとき

などが考えられる。除去できる原因は除去する努力をする。そうすることで状況の改善が図れる

(5) 拘束をしない工夫と留意点

① 環境を整備する

● 転倒転落などの事故のおきにくい環境を作る

手すりをつける・足元に物を置かない・ベッドの高さを低くする・床にマットを敷く

● スタッフ全員で助け合う態勢作りをする

自分の担当の仕事以外でも必要と感じたら応援に入り、全員で介護をしていくという気持ちを持つ。お互い信頼できる仲間となる。



仕事が遅れているとあせる気持ちや手抜きしてしまう作業から事故につながる。

② 代替の方法を考え、拘束は最小限にする本当に代替の方法はないのか

「しかたがない」として安易に拘束されているひとはいないか

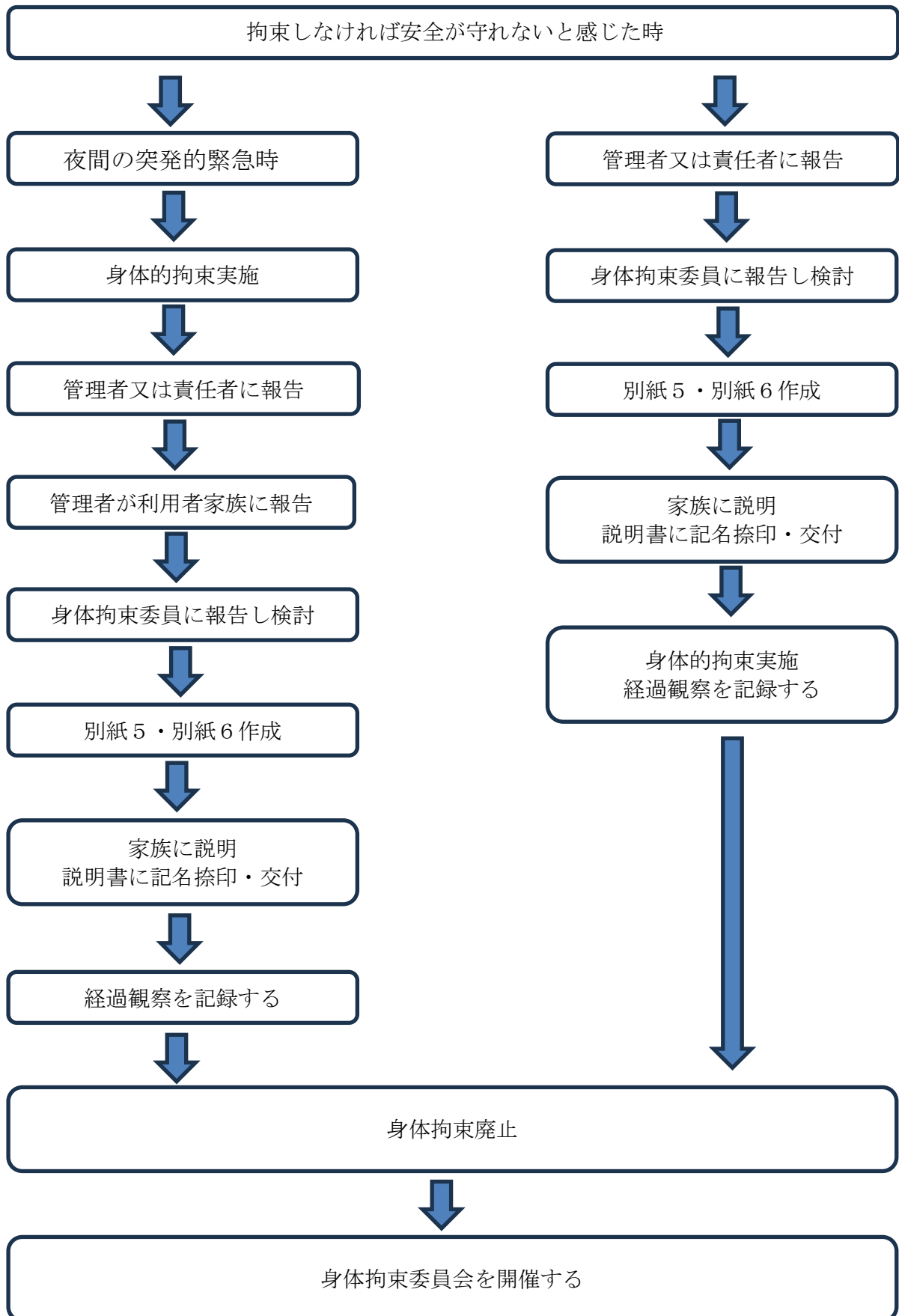


なぜ拘束されているのか、どうすれば解除できるのかを検討する

(ケアの方法や環境の改善でできることは何か)

現在行われている拘束はなぜなのか、いつからなのか、代替の方法はないか、はずしてみたらどうだったのか、確認の観察をしていく

やむを得ず拘束をする場合



やむを得ない身体拘束に関する説明書

様

あなたの状態が書きABC全てを満たしているため、緊急やむを得ず、下記の方法と時間帯において最小限の身体拘束を行います。ただし、介助することを目標に鋭意検討を行うことを約束いたします。

- A) 入居者（利用者）本人または他の入居者（利用者）等の生命又は身体が危険にさらされる可能性が著しく高い。
- B) 身体拘束その他の行動制限を行う以外に代替する看護・介護方法がない。
- C) 身体拘束その他の行動制限が一時的である。

個別の状況による 拘束の必要な理由					
身体拘束の方法 (場所・行為 (部位・内容))					
拘束の時間帯 及び時間	時	分から	時	分	
	時	分から	時	分	
	時	分から	時	分	
特記すべき 心身の状況					
拘束時間及び 解除の予定	月	日	時から	月	日 時まで

上記のとおり実施いたします。

令和 年 月 日

有 限 会 社 大 和 企 画

記録者： _____ (印)

身体拘束廃止委員会 委員長：中野 岳登 (印)

上記の件について説明を受け、確認いたしました。

(続柄) _____ (家族の氏名) _____

☐ ご家族様が同席出来ない場合や遠方におられる場合、今回電話にて確認を行った。

電話確認日：令和 年 月 日 (時 分) 担当者：

(続柄) _____ (家族の氏名) _____

緊急やむを得ない身体拘束に関する経過観察記録

様

※廃止までの目標計画： 月 日 時から 月 日 時まで
 ※定期的に委員長が見直し早めに解除が出来ないか検討すること。

日時	日々の心身の状態等の観察結果	記録者	委員長
年 月 日 時 分			
年 月 日 時 分			
年 月 日 時 分			
年 月 日 時 分			
年 月 日 時 分			
年 月 日 時 分			
年 月 日 時 分			
年 月 日 時 分			

附則

この指針は、令和５年９月１日より施行する。

●虐待防止のための体制整備に係る運営基準について（概要）

1. 虐待防止検討委員会の設置

○メンバー構成

- ・管理者を含む幅広い職種で構成。
- ・内部関係者のみの構成で可とするが、外部から虐待防止の専門家等を登用できればなお良い。
- ・他の検討委員会と一体的に実施することも可とする。

○開催頻度

定期的に開催する。（概ね6か月に1回以上開催することが望ましい。）

○検討事項

- ・虐待防止検討委員会その他事業所内の組織に関すること。
- ・虐待防止のための指針の整備に関すること。
- ・虐待等について、従業員が相談・報告できる体制整備に関すること。
- ・従業員が虐待等を把握した際に、市への通報が迅速かつ適切に行われるための方法に関すること。
- ・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防止策に関すること。
- ・再発防止策を講じた際の効果についての評価に関すること。 等

2. 虐待防止のための指針の整備

指針には以下の事項を盛り込むこととする。

- ・事業所における虐待防止に関する基本的な考え方
- ・虐待検討委員会その他事業所内の組織に関する事項
- ・虐待防止のための職員研修に関する基本方針
- ・虐待等が発生した場合の対応方法に関する基本方針
- ・虐待等が発生した場合の相談報告体制に関する事項
- ・成年後見制度の利用支援に関する事項
- ・虐待等に対する当該指針の閲覧に関する事項
- ・その他虐待防止の推進のために必要な事項

3. 虐待防止のための研修の実施

○研修方法

指針に基づいた研修プログラムを作成し、内部研修として実施する。研修の実施内容を記録として残すこと。また、新規採用時には、新規採用職員向けに別途研修を行うことが望ましい。

○研修内容

虐待等の防止に関する基礎的内容で、適切な知識を普及・啓発するものであること。

○実施回数

年1回以上実施すること（居住系、施設系は年2回以上）。

4. 虐待防止に関する措置を実施するための担当者

専任の担当者を置くこと。できれば、虐待防止検討委員会の責任者と同一人物が望ましい