

令和2年度 滋賀県障害者虐待防止・権利擁護研修会

特別講義 10:30~12:00

「施設従事者に求められる権利擁護と組織運営」

講義資料

社会福祉法人 北摂杉の子会
理事長 松上利男 氏

虐待防止に向けての体制整備

社会福祉法人 北摂杉の子会
理事長 松上利男

虐待防止法の施設虐待に対する対応スキーム

- 虐待防止法の施設虐待に対する対応スキームとは、言うまでもなく **通報義務**と**施設内の体制整備**のことである。
- (袖ヶ浦総合福祉センターでの虐待について)
事件後の調査によって、
複数の職員による継続的な虐待行為が続いており、
それにも関わらず職場の誰も通報しなかったし、
支援記録や支援日誌にそうした事態が記録されることがなかった。
- 施設内に虐待防止委員会や第三者苦情委員会が設置され、
ヒヤリハット委員会まで開催されていたが、
そうした組織内チェック機構に問題が提起されることもなかった。

千葉県袖ヶ浦福祉センターにおける虐待事件

【経緯】

- ・2013年11月26日に、養育園の利用者が職員の暴行を受けた後、病院に救急搬送され死亡
→3月11日傷害致死容疑で逮捕・3月31日起訴
- ・これを受け、昨年12月から本年2月にかけて、計28日間養育園及び更生園等に対する立入検査を実施
→職員延べ約350人を対象

【確認された状況】 平成16年度から平成25年度までの10年間

虐待の内容	虐待者(職員)	被虐待者(利用者)
身体的虐待	11人	17人
性的虐待	2人	2人
心理的虐待	3人	4人

合計(実人数): 15人 23人



虐待者は延べ16人
※この他に虐待を行った
疑義のある者3人

県の立入検査による主な事実認定について

(1) 養育園 第2寮における虐待について

- ・平成23年5月から平成25年11月までに、5人の暴行が確認された
- ・平成23年3月頃に、別の1人の暴行が確認された
- ・平成23年度に、他3人の暴行の目撃証言がある(3人は自ら否認)
- ・平成19年4月に、別の1人の暴行も確認された
- ・暴行に至った5人のうち2人の供述要約は以下の通り
(2人のうち1人は平成26年3月11日に傷害致死容疑で逮捕)
⇒各職員とも初めから暴行するつもりはなく、
支援に行き詰った際、先輩等の暴行を見る中で安易に暴行に至った

(2) 虐待の目撃者について

- ・この5人の暴行を目撃した3人は、見て見ぬふりをして上司への報告や通報はしていない
- ・平成23年3月頃の暴行の目撃者は、注意はしたものの報告や通報はしていない
- ・当該職員が行った別の暴行の目撃者は、注意もできず同僚に話しただけだった
- ・別の疑義案件である暴行の目撃者は、驚いたのみで何も対応しなかった

県の立入検査による主な事実認定について


(3) 施設長等の対応について

- ・平成23年12月、4人(うち1人は逮捕者)の職員の暴行/疑義について、別の職員が上司に報告(通報)
- ・平成24年1月、施設長/サブマネージャーが、この4人に事情聴取
- ・うち2人(1人は逮捕者)に関しては、暴行を確認し指導した
- ・施設長は、この平成24年1月の指導後、
この2人への個別指導も含め具体的な指導を行っていない
- ・センター長/前理事長においても、組織的な対策をとっていない

(4) 外部への報告について

- ・これらの暴行/疑義に関する情報について、県はもとより、理事・評議員会、事業団内虐待防止員会、外部機関による第三者評価の機会等において一切報告されていない

なぜ虐待(暴行)が行われていたのか

1. 人材育成や研修、職場環境、人員配置	
(1)	<p>【職員の資質や職場環境の問題】 虐待(暴行)の原因のひとつには、個人として以下の問題が挙げられる</p> <ul style="list-style-type: none">・支援スキルが不十分・また、虐待防止についての基礎知識がない <p style="text-align: center;"></p> <p>支援に行き詰り、行動障害を抑える為に暴行に至った面があることは否定できない</p>
(2)	<p>【職員配置の問題】 センター全体の職員数は、法令上の基準を大きく上回っている しかし、各寮の業務/支援内容や時間帯、利用者の生活スケジュールに応じて、 場面ごとに適切な人員配置がなされていたとは言い難い</p>

2. 幹部の管理体制、虐待防止体制・事故等に関する情報共有

(1)	<p>【幹部の資質・能力、管理体制の問題】</p> <ul style="list-style-type: none">・平成24年1月、事業団幹部は養育園第2寮における、 暴行に関する情報を一部得ていた・しかし、必要な対策をとらなかった・また、幹部は支援現場にほとんど足を運ばず、 職員との意思疎通や業務実態の把握も不十分だった。 この為、職員配置の問題も放置。・一部幹部は、虐待/疑義について、 「なるべく相談・報告しないようにしよう」という雰囲気蔓延。・結果、事業団における虐待防止体制が機能不全に陥ったと考えられる。
(2)	<p>【虐待防止体制の整備・運用の問題】</p> <ul style="list-style-type: none">・事業団においては、職員に対し虐待防止・権利擁護に関する研修を実施しており、 虐待防止委員会も設置形の上では虐待防止体制を整備していた・しかし、市町村等への通報も前提とした虐待防止体制がつくられていなかった。・また、一部の職員は、障がい特性や行動障がいのみならず、 権利擁護についての理解が不足・幹部職員も、虐待防止に向け具体的な対策を執ろうという意識が欠けていた
(3)	<p>【事故等に関する情報共有の問題】</p> <ul style="list-style-type: none">・虐待防止の観点から、 不適切な対応や事故(ヒヤリハット)の段階で問題点を検証し改善することも必要・しかし、事故等の集計は一部あったものの、 職員間で討議・報告を行う機会が十分ではなかった

施設における人権侵害に至る要因

-大阪知的障害者福祉協会 報告より-

【要因】

- ・ 組織上の問題
- ・ 人的要因
- ・ 物理的要因

【支援現場における共通する点】

- ・ 管理者をはじめ現場の支援者の人権意識が希薄
- ・ 行動障がいのある利用者支援に係る専門的知識の欠如、
援助技術・技能が未熟
- ・ 専門的に助言・指導するスーパーバイザーが不在

虐待事案のあった事業所の共通した課題

-マネジメント・ガバナンス・組織運営の課題-

<p>【ガバナンス】</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「理念」「使命」「ビジョン」の欠如 ・長期目標(運営方針)の欠如 ・理事会/評議員会の形骸化、組織としての牽引体制の欠如 ・コンプライアンスの欠如 ・組織的な事業所運営の問題 <ul style="list-style-type: none"> →役割分担や指揮命令系統、責任の所在等が不明確 ・苦情解決/説明責任の問題(特に家族に対する) ・職員や関係機関との連携(連絡調整/問題解決等)の欠如
<p>【利用者支援】 【人材の育成】</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・組織的計画的な採用と育成がなされていない ・特に自閉症についての障がい特性、行動障がいの理解と支援についての専門性の欠如 ・利用者支援におけるPDCAサイクルの欠如 ・利用者支援についての組織的運営の欠如 <ul style="list-style-type: none"> →職員間の情報の共有化、連携、方針決定、役割分担等 ・利用者に対する人権意識や支援についてのコアバリューの欠如 ・スーパービジョンの欠如 ・利用者支援における関係機関等との連携の欠如

運営管理者の責務

運営管理者の責務

理事長・施設長の責務の一つは、明確な組織としての「理念」（何故組織は存在するのか）「ミッション」（何を成すべきなのか）を示し、その「理念」と「使命」に基づく長・中期計画（ビジョン・未来のあるべき姿）を策定し、PDCAサイクルを回し続ける組織的運営をすることにあります。

しかし、どんなに立派な「理念」や「ミッション」「ビジョン」があっても、それを実現するのは職員です。理事長・施設長の二つ目の責務は、現場力を高めること、人材育成です。人材育成を組織的に行うには、組織的計画的な人材の採用と育成、対人援助専門職としての倫理と価値を自覚した質の高いサービス提供が出来る対人援助技術習得のための研修の提供です。人材育成の基本は、OJTを基本としたスーパーバイザーによるスーパービジョンです。スーパーバイザーの養成が求められますが、外部スーパーバイザーによるスーパービジョンも一つの方法としてあります。

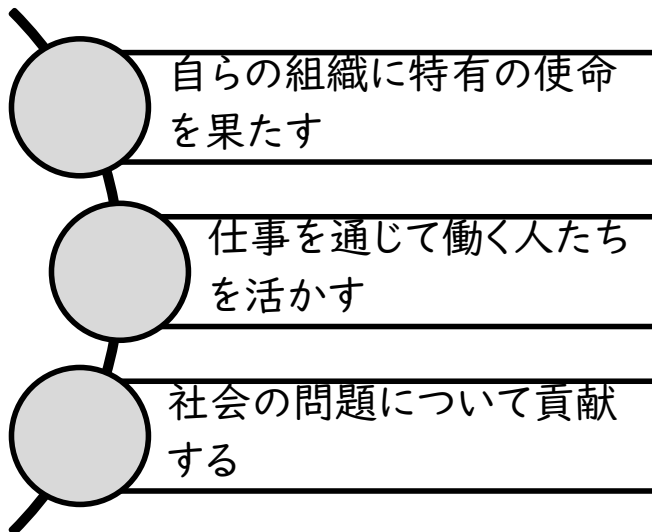
福祉事業所におけるガバナンスとは？

マネジメント(management)

-ピーター・F・ドラッカー-



【マネジメント3つの目的】



「マネジメントとは、
様々な**資源・資産・リスク**を管理し、
効果を最大化する手法の事である」

「経営とは、
成果を生み出す業務行為こそ、
経営そのものです」

明確な「理念」「使命」「ビジョン」に基づくマネジメント

【理念】

- ・ 私たちは何故存在するのか?(Why)

【使命・ビジョン】

- ・ 私たちは何を成すべきなのか?(What)

【オペレーション力(現場力)】

- ・ 私たちは、私たちの「理念」「使命」「ビジョン」をどのように実現するのか?(How)



目標達成に向けてPDCAサイクルを回し続けることが重要!

ビジョンと目的の重要性 -3人の煉瓦職人の話-

ある通行人が3人の煉瓦職人に尋ねました。



通行人：「何をしていますのですか？」

一人目：「煉瓦を積み上げています」

二人目：「大きな協会の壁を造っています」

三人目：「この村に夢と希望をもたらしたい。

それにふさわしい立派な教会を造るために、
働いています」

私たちは何故存在するのか?(WHY)

社会福祉法における社会福祉法人の役割と機能

【役割】

- ・ 主たる担い手

【機能】

- ・ 自主性
- ・ サービスの質の向上
- ・ 事業運営の透明性

【第24条 経営の原則】

社会福祉事業の主たる担い手

- ①自主的に経営基盤の強化
- ②サービスの質の向上
- ③事業経営の透明性を図る

社会福祉法人の社会的役割

【第24条 経営の原則】

【人と社会の変革】

- ・(『非営利組織の経営』ドラッカー)

【社会の公器】

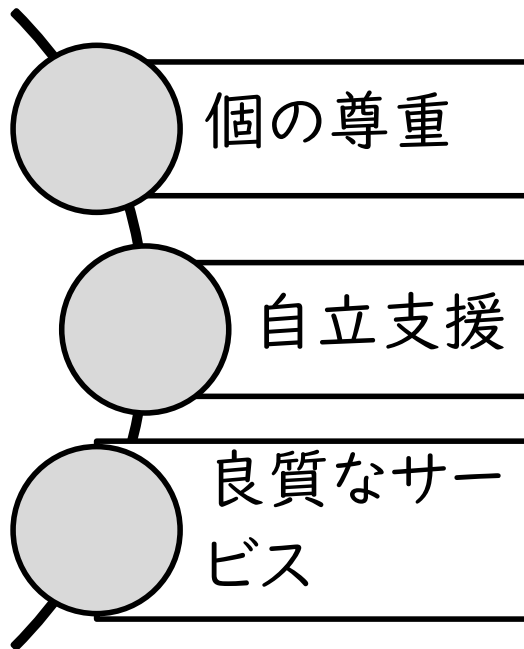
- ・地域の福祉課題を解決し、必要とされるサービスを創造する為の、地域の全ての人々の財産・資産

【先駆的・開拓的役割】

- ・制度の谷間にある福祉課題を解決する為の、必要なサービスの創造・支援モデルの発信

私たちは何を成すべきなのか?(WHAT)

社会福祉法におけるサービス提供の基本視点



【第3条 福祉サービスの基本的理念】

個人の尊厳の保持

- ①利用者が心身ともに育成
- ②能力に応じ自立した日常生活
- ③良質かつ適正なもの

虐待防止における マネジメント・ガバナンス・組織運営の要諦

障害者虐待防止のマネジメント・ガバナンス・組織運営の要諦は、組織の「理念」「使命（ミッション）」「ビジョン」を示して、それらを組織運営（人材確保・育成、利用者支援など）に落とし込みをしているかが重要である。

虐待防止体制整備についても「理念」「使命（ミッション）」「ビジョン（中長期計画）」に基づいた「虐待防止年度計画」を作成して、進捗管理を行い実施することが肝要である。
すなわちPDCAサイクルを回し続けることである。

法人中期計画と

権利擁護・虐待防止委員会活動について① (社会福祉法人 北摂杉の子会)

北摂杉の子会 第4次中期計画(期間:2017年度-2021年度の5カ年)

【中期計画 ビジョン】

- 生涯にわたる地域での暮らしの実現
- **人権を守る砦となる**
- 働く人のチャレンジと成長を支える組織
- やさしさあふれる地域を耕す
- 健全でタフな財務基盤の構築

質の高い意思決定支援

- ①全事業所で表出コミュニケーション支援の確立
- ②全利用者の意思決定支援会議が開催されている
- ③本人中心主義(パーソンセンタード)の追求

利用者、保護者の高齢化を見据えた支援の創造

- ①成年後見制度の連携等による推進
- ②介護・医療機関とタッグを組む

権利擁護虐待防止で日本一

- ①合理的配慮に基づく支援の追求
- ②利用者自らの権利を知り、守る
(セルフアドボガシー)への支援の追求
- ③権利擁護虐待防止委員会の発展
- ④地域住民向け勉強会の定例実施

法人中期計画と 権利擁護・虐待防止委員会活動について② (社会福祉法人 北摂杉の子会)

法人理念の実現



中期計画ビジョン



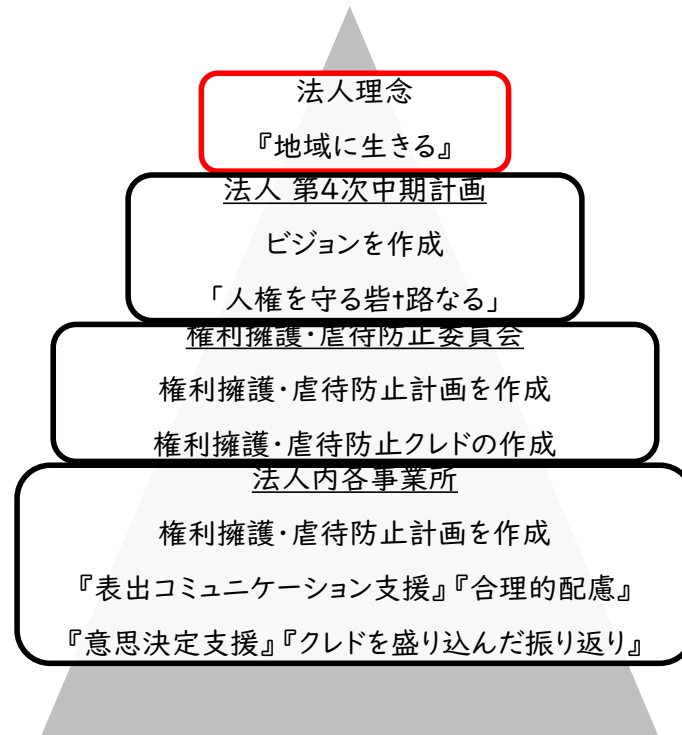
権利擁護・虐待防止委員会の取組



各事業所での
権利擁護・虐待防止計画



理事会等への報告



『2017年度 権利擁護・虐待防止計画』

及び『権利擁護・虐待防止クレド(信条・心得)』(社会福祉法人 北摂杉の子会)

【2017年度 権利擁護・虐待防止計画】

- 権利擁護虐待防止テーマの
“クレド(信条・心得)”の作成と浸透
- 振り返りチェック(クレドとリンク)の実施
- 内外研修による障がい特性理解と
合理的配慮の促進
- PECS等表出コミュニケーションと
“意思決定”支援
- セルフアドボガシー支援の検討
- 法人内外の人権研修での発表と啓発
- 虐待防止対応マニュアルの徹底
- 機関紙「はなみずき」の定期発行
- 内外SVを活用し職員のメンタルヘルス
を行う
- 職員間のコミュニケーションの活性化、
- お互いの支援を振り返る風通しの
- 良い職場風土の構築

【権利擁護・虐待防止クレド】

利用者支援

- 全てのご利用者の意思を尊重します

環境整備(安全・安心)

- 信頼される職員になります
- 4S(整理、整頓、清掃、清潔)を実行します

専門性とチーム支援

- 職員間の豊かなコミュニケーションを大切にします
- プロとしての誇りを持てる仕事をします
- ひとりひとりに応じた合理的配慮に基づく支援を提供します

説明できる支援

- 根拠のある支援を大切にします
- ご利用者と地域の架け橋になります

人材確保と育成

虐待防止推進に向けた人材確保と育成の要諦

- 組織として必要とする明確な人材像を示す
- 支援者としての在り方（倫理・価値・コアバリュー）を示す
- 職員に対するキャリアアップ支援
 - 人材育成計画と研修、スーパーバイズを基本としたOJT、キャリアパスへの支援、資格取得支援、業務貢献表彰など企画提案力アップに向けた支援など
- 自由闊達に議論できる職場環境の醸成
- 働きやすい環境、定着支援
 - ワークライフバランスの導入、ストレスマネジメントなど
- 行動障がいのある利用者への支援力アップ

求める人材像

(社会福祉法人 北摂杉の子会)

求める人物像	
1.	「地域に生きる」という法人理念に共感し、その実現に努力するとともに、法人の持続的発展を常に考えて行動する職員であること。
2.	知的障がいや発達障がいのある人たちに対する支援に強い情熱を持ち、利用者の個別ニーズに基づいて、利用者及びその家族に対するサービスの向上に絶えず努力する職員であること。
3.	福祉のプロとしての自覚と誇りを持ち、利用者及びその家族に対してより適切なサービスの提供や説明を果たせるよう専門性を磨くとともに、自らのキャリアアップに努める職員であること。
4.	組織の一員としての自覚と責任を持ち、自分を取り巻く人たちと密に連携、協力して、業務の向上、改善に積極的に取り組む職員であること。

私たちのコア・バリューは何か？ どのように価値を生み出すのか？

(社会福祉法人 北摂杉の子会)

利用者支援のコアバリュー	
【統合化】	利用者の障がい状況に関係なく、利用者に対する支援を地域社会との繋がりの中で行うことを基本とします。
【個別化】	利用者のそれぞれのニーズに基づいた個別的な支援を推進します。
【専門性】	利用者の持つ様々な障がいや心理的社会的問題、ニーズを理解し、利用者自身がその問題を解決し、そのニーズを実現する為の専門的な支援技術の向上に努力します。
【地域】	地域に暮らす知的な障がいのある人やその家族に対して、施設の機能、専門性を活用し、積極的な支援を行います。
【連携】	利用者本人を中心として、家族や関係機関、地域住民との連携を大切にし、トータルケアを推進します。 また、支援を行う上で、職員間の連携を大切にします。
【人権】	利用者の人権を中心に据えた支援を行います。 利用者の個性、年齢に応じた支援を推進します。 また、社会に対する啓発運動を積極的に行います。

行動障害を伴う利用者に対する 支援力向上に向けた組織的アプローチ

強度行動障害者支援の現状と課題

- 2012年10月1日：『障害者虐待防止法』の施行
- 2013年から強度行動障害支援者養成研修の実施

- 被虐待者の中で行動障害を伴う人たちが多くを占めている
- 強度行動障害支援者養成研修では毎年2万人を超える支援者が修了
- しかし、2017年度の被虐待者666人中、
行動障害のある人の割合は29.7%と減少していない…
⇒ 自閉症・発達障害の特性理解に基づく支援が提供されていない…
- その為、強度行動障害支援者養成研修修了後の継続した現任研修の必要性
⇒ 特に、福祉事業所における組織的な継続した研修と実践が重要!



公器としての社会福祉法人・事業所が行動障害のある人たちへの適切な支援を提供して、その人たちの社会参加を目指すことが責務としてある

行動障害者支援に 組織的に取り組むことの重要性

1.組織的に取り組む意義・重要性

【組織的に取り組むこと】

集合研修だけでは、支援現場での般化のハードルが高い

【地域で支えるという視点】

生活・労働・余暇などを含めて、地域で支える

【支援のベクトル合わせをして支援】

組織としての方向性(理念・ミッション・支援者としてのコアバリュー)

【チームで統一した支援の視点を持つ】

日中と夜間 etc.

- ・組織で取り組むことで、他の関係機関と組織的、計画的な連携が図られる
- ・職員を研修に派遣する時には、派遣職員に対して、組織としての目的や役割期待を明確に示し、それを伝えることが重要
⇒職員の成長が組織としての成長に繋がる

2.組織的に取り組むことが出来ない阻害要因とは？

理念・ミッション・ビジョン

- ・理念・ミッション・ビジョンが組織内に浸透していない(支援に落とし込まれていない)
- ・理念・ミッション・ビジョン・中期計画に基づいた人材確保と育成、定着支援に課題

管理者研修

- ・自閉症、行動障害、人権擁護等、組織のトップも含めた管理者研修に課題

組織としてのあり方

- ・強度行動障害支援者養成研修を受けても、どう実践していいか分からない
- ・組織としての人的余裕が無い…組織的理解が得られない…

組織としての変化が出来ない

- ・社会の変化、制度の変化、ニーズの変化に組織として対応できない

3. 阻害要因を取り除くには、何を成すべきか？

- 組織マネジメント
- 計画的な人材(財)育成
- 現場を下支えする組織運営
 - ※組織の下に自分自身を置くという、
トップとしての価値観とそれに基づく実践を行う

4. 行動障害のある人への適切な支援を実現する 組織的アプローチの基本は？

- OJTを基本としたスーパービジョンの仕組み
※支援者の育ち、組織の育ち、バーンアウトさせない
- スーパービジョンを担うスーパーヴァイザーの養成
- 外部スーパーヴァイザー、コンサルテーションの導入、活用
- チームによる支援
※支援についての共通理解が重要
(特性理解、アセスメント、個別的な支援マニュアル etc.)
そして、個別支援について徹底してPDCAサイクルを回し続けること
- 地域資源の活用、相談支援事業を軸にした組織連携の創造

コンサルテーションの重要性と意義

-職員の成長と組織の成長-

(A学園での実践を通じて)

コンサルテーションを受けての組織的な変化①

- 支援現場: アセスメントから支援を組み立てていくようになったので、支援が困難な時にアセスメントに戻って考えることが出来るようになった。
- 冰山モデルの氷上の行動面だけに着目するのではなく、要因に着目するようになった。
- 部署間を越えて連携ができるようになった。
ex. グループホームと入所施設の連携
- 成功体験が増えたので自信とやる気に繋がっている。
- 考える職員集団に成長した。

コンサルテーションを受けての組織的な変化②

- 必要に応じてカンファレンスを開くようになった。
- 問題を先送りしないようになった。
- 困ったときにスーパーバイザーがいる。
すぐに相談できる環境が大切である。
- 実践発表会を地域の他事業所、行政・関係機関などを対象に実施して、他の事業所から好評を得たことで、自信につながった。
法人内他事業所への良い影響があった。

組織としての成長とメリット①

- 求人にとっては、
「学びができる施設であること」をウリにできている。
- 実践発表会に2校の専門学校が参加された。
人材確保への手ごたえを得た。
- 法人として以前に比べて、研修しなければならないという意識が高まった。
- 事業所の枠を越えて学ぶようになった
⇒法人の理念・使命・ミッションに向けて、
職員間でベクトルが合うようになった。

組織としての成長とメリット②

- 法人に人材研修室が創設された。
※人員配置:2名の専従(人材確保・育成)
- 職務権限が明確になった
⇒組織的マネジメントへ繋がっている。
- 児童発達支援センターの職員が入所施設へ異動
⇒法人全体での人事が積極的になされるようになった
⇒その結果、児童発達支援センター職員がコアメンバーになり、
中心的な働きをしてきている。

保護者の意識の変化

- 実践発表会を実施するなど、支援についての情報発信を積極的にすることで、利用者支援についての評価と信頼が高まってきた。
- 保護者とのコミュニケーションが良くなった。
- 新年会に職員を招待してくれるなど交流が深まった。

コンサルテーションを通して見えてきたこと

障がい特性の理解、アセスメントが不十分

- ・ 事例を通して特性の理解とアセスメントを学ぶことが支援力の向上に繋がる

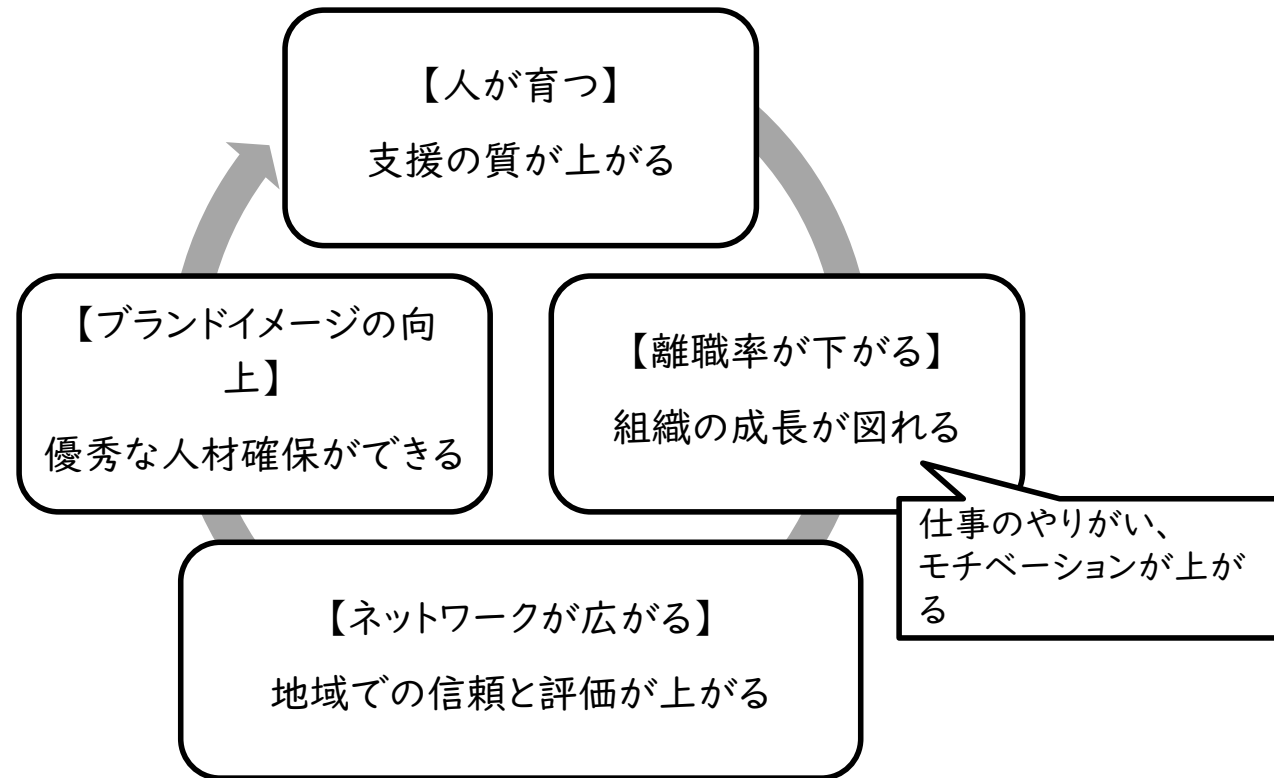
支援者が長期的見通しの中で支援を考えることのサポートが必要

- ・ スモールステップを積み上げる⇒成功体験の気付きへのサポート ⇒支援者が自信と達成感を得る⇒実践の外部発信⇒支援者の成長 ⇒組織としての成長

コアメンバーの育成

- ・ スーパーヴァイザーの育成⇒スーパービジョンを通じた人材育成

行動障害者支援を通しての組織としての成長とメリット



運営規程への明示

運営規程への明示

障害者福祉施設等は、「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービスの事業所等の人員、設備及び運営に関する基準について」（以下「指定障害福祉サービスの人員、設備、運営基準」といいます。）に従うことが義務付けられています。同基準においては、指定障害福祉サービス及び指定障害者支援施設等の一般原則として、利用者の人権の擁護、虐待の防止等のため、責任者を設置する等必要な体制の整備を行い、その従事者に対し研修を実施する等の措置を講ずるよう努めなければならないことを定めています。これは、運営規程において、虐待防止のための措置に関する事項を定めおかなければならないこととしているものです。

『障害者福祉施設等における障害者虐待の防止と対応の手引き』より

障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービスの事業所等の人員、設備及び運営に関する基準について(抜粋)

(平成18年12月6日障発第1206001号

厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知)

(20) 運営規程(基準第31条)

指定居宅介護の事業の適正な運営及び利用者に対する適切な指定居宅介護の提供を確保するため、基準第31条第1号から第9号までに掲げる事項を内容とする規程を定めることを指定居宅介護事業所ごとに義務付けたものであるが、特に以下の点に留意するものとする。なお、同一事業者が同一敷地内にある事業所において、複数のサービス種類について事業者指定を受け、それらの事業を一体的に行う場合においては、運営規程を一体的に作成することも差し支えない(この点については他のサービス種類についても同様とする)。

⑤虐待の防止のための措置に関する事項(第8号)

居宅介護における「虐待の防止のための措置」については、「障害者(児)施設における虐待の防止について」(平成17年10月20日障発第1020001号当職通知)に準じた取扱いをすることとし、指定居宅介護事業者は、利用者に対する虐待を早期に発見して迅速かつ適切な対応が図られるための必要な措置について、あらかじめ運営規程に定めることとしたものである。

具体的には、

ア 虐待の防止に関する責任者の選定

イ 成年後見制度の利用支援

ウ 苦情解決体制の整備

エ 従業者に対する虐待の防止を啓発・普及するための研修の実施
(研修方法や研修計画等)等を指すものであること

(以下、他のサービス種類についても同趣旨)

事業所としての体制整備

虐待防止委員会

委員長: 管理者
委員: 虐待防止マネジャー
(サービス管理責任者等)
看護師・事務長
利用者や家族の代表者
苦情解決第三者委員など

虐待防止委員会の役割

- ・研修計画の策定
- ・職員のストレスマネジメント・苦情解決
- ・チェックリストの集計、分析と防止の取組検討
- ・事故対応の総括
- ・他の施設との連携 等

各部署・事業所

虐待防止マネジャー

各部署の責任者
サービス管理責任者など

虐待防止マネジャーの役割

- ・各職員のチェックリストの実施
- ・倫理綱領等の浸透、研修の実施
- ・ひやり・ハット事例の報告、分析等



各部署

事業所

虐待防止マネジャー

各部署の責任者
サービス管理責任者など

虐待防止マネジャーの役割

- ・各職員のチェックリストの実施
- ・倫理綱領等の浸透、研修の実施
- ・ひやり・ハット事例の報告、分析等



各部署・事業所

虐待防止マネジャー

各部署の責任者
サービス管理責任者など

虐待防止マネジャーの役割

- ・各職員のチェックリストの実施
- ・倫理綱領等の浸透、研修の実施
- ・ひやり・ハット事例の報告、分析等



虐待防止委員会の組織について

虐待防止委員会の責任者

- ・通常、管理者が担う。

虐待防止マネージャーの配置

- ・虐待防止委員会を組織的に機能させるために、各サービス事業所のサービス管理責任者、サービス提供責任者、ユニットリーダー等、各事業所や支援現場で虐待防止のリーダーになる職員を虐待防止マネージャーとして配置する。

複数事業所にそれぞれ虐待防止マネージャーが配置されている場合

- ・各事業所間、マネージャー間で虐待への認識の相違が起きないように、相互確認を行い、複数名で同一現場を確認ながらチェックリストを用い、基準を統一することが重要。

総務部門等のスタッフ部門がある法人

- ・金銭の管理、施設内環境等が適切に運用されているかを巡回することによって、利害関係を持ち合わせない第三者的視点を自法人内で増やすために有効。

「虐待防止委員会についてのアンケート」 -様々な事業所における取組や課題-

(大阪府下事業所へのアンケート結果より)

虐待防止に関するアンケート

-大阪府下を事業所を対象として2015年7月実施-

以下の項目でアンケート調査を実施した

番号	項目	備考(任意記入)
(1)	事業所名	
(2)	提供するサービス	
(3)	虐待防止委員会の設置をしているか	
(4)	虐待防止委員会の開催回数	
(5)	虐待防止委員会でどのような取組や活動をしているか。また、工夫していること	
(6)	虐待防止委員会の活動についての職員の周知方法	
(7)	虐待防止委員会で活動を通して、職員の意識の変化があれば具体的に挙げる	
(8)	虐待防止委員会の活動や虐待防止の取組を通しての課題や悩んでいること	



52事業所から回答 アンケート結果から分析

アンケート調査より -虐待防止委員会の設置形態等-

【虐待防止委員会を設置】

【他の委員会に機能統合】

- ・リスクマネジメント委員会を再編し“サービス向上委員会”へ改編
- ・リーダー会議を活用

【独自の委員会を設置】

- ・権利擁護委員会(理事長、本部長、事業所所長、第三者委員会 ※3ヵ月毎)
- ・権利擁護部会(事業所毎 ※毎月)

【その他】

- ・虐待防止責任者を配置し、適宜関係者が集まり協議

アンケート調査より -虐待防止委員会の取組や工夫-

項目	内容
啓発活動	<ul style="list-style-type: none">・権利擁護に関する啓発・虐待防止に関する、年間及び月間目標の掲示・毎朝の朝礼での確認
マニュアル等整備	<ul style="list-style-type: none">・虐待防止マニュアルの整備・法人基本理念の確認や職員行動規範等の見直し
検討事項	<ul style="list-style-type: none">・行動制限が必要な方への実施検討等
支援の振り返り	<ul style="list-style-type: none">・セルフチェックの実施とフィードバック(レポート作成)
職員研修	<ul style="list-style-type: none">・人権研修・強度行動障害に関するスキルアップ・困難事例等の具体的事例検討・外部講師を招いての研修会
調査等	<ul style="list-style-type: none">・利用者満足度チェックの実施・職員の虐待防止に関する理解を深めるためのアンケート調査
その他	<ul style="list-style-type: none">・家族とのコミュニケーション推奨・職員のメンタルヘルス

アンケート調査より

-虐待防止委員会の活動についての職員への周知-

虐待防止委員会等実施

・各事業所の職員会議や朝礼等にて共有
→議事録回覧や管理者による研修も実施

・虐待防止運動月間を設けて標語の募集や集中検討
・虐待防止や身体拘束等のマニュアル配布
・ポスター等の掲示 etc.

アンケート調査より

-虐待防止委員会の活動を通しての職員の意識変化-

変化の有無	内容
変化有り	<ul style="list-style-type: none">・虐待に対する意識や利用者の呼称等に関する改善・失禁に対して「失敗です…」等、マイナスイメージを控えるようになった・事案と一緒に参加して主体的に取り組んでもらうことで認識を持つようになってきている・他職員や全体の支援の疑問等について職員間で言えるようになってきている・権利擁護の視点から話し合う場があることで、現場での意識は高まっている・虐待の無いように…というレベルから支援のあり方を求めていく意識に変化・新しく入職する職員や学生アシスタントにも支援がどういった意味を持つのか、説明することを意識するようになった・法人の虐待に対する姿勢が伝わった
変化無し	<ul style="list-style-type: none">・セルフチェックや研修参加後は、少し意識しようという変化がある程度 →時間が経つと薄れる…・委員会と他の職員間で温度差が生じてしまっている・呼称のことは話題に挙がるが、日常の些細な言動まで深く意識されていないのが現状
その他	<ul style="list-style-type: none">・各職員の考えや意見に触れることで、虐待や日々の支援について考え直すきっかけに・常勤・非常勤職員に関わらず意見を出しやすい雰囲気づくりを心掛けている・事前アンケートから研修企画を行っており、職員が興味を持って参加している

アンケート調査より

-虐待防止委員会の活動や取り組みの課題と悩み-

項目	内容
仕組みづくり	<ul style="list-style-type: none">・委員会等の設置の必要性を感じているが未設置。また、事案が発生しなければ開催されない・委員会の取り組みが形骸化している。また他の法人等の委員会との比較・非常勤職員については、研修や会議の機会が少なく理解が浅い・意識に働きかけるだけの取り組みで終わってしまっている
意識等の浸透	<ul style="list-style-type: none">・人の意識を変えるのは難しく、各職員の意識になかなか根付かない…時間が経つと薄れていく・普段の業務に追われて時間も気持ちもゆとりがない…ストレスへの対応の課題…・職場としての虐待の定義及び職員間の共通認識が難しい。長年の考え方の意識の変化が難しい・おかしいと思っても口に出さない職員が増えていると感じる(主に年上の職員に対して)
その他	<ul style="list-style-type: none">・成果が分かりにくく目に見えないため、取り組みが絵に描いた餅になっていないか疑心暗鬼になる・自身の支援に対する自信の無さから、過剰に不適切な支援を恐れ、利用者支援が消極的にならないか…ルーチンワークのみになってしまわないかを懸念・三要件を満たして拘束している事例が、しらずしらずに虐待に移行してしまうことがあるように思う・行動障害に対する支援技術の向上と人員配置の課題・個々のモラルや職員間のコミュニケーション・利用者の高齢化の中、原因不明の痣や傷が出来ることもあり説明責任が果たせていない・支援の目的をしっかりと共有し、この仕事の楽しさを伝えることも重要