

# 虐待防止委員会の 実際の運営について

社会福祉法人 虹の会  
白井 直樹

# 虹の会

このあたり！



滋賀県  
高島市

事業所

11


職員数

130

通所支援  
相談支援  
生活支援  
困窮者支援

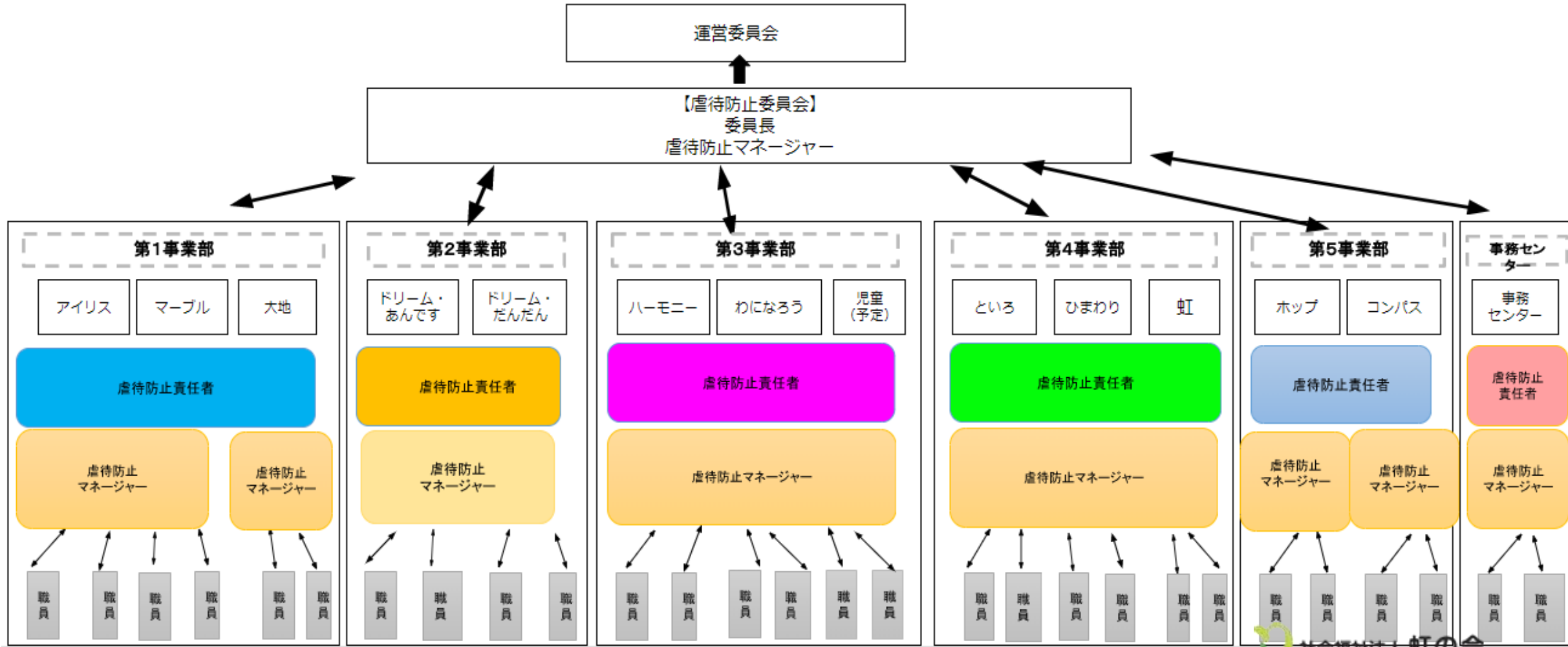
# 本日の内容

- 虐待防止委員会の体制について
- 虐待防止委員会の取り組みについて
- 虐待防止委員会の取り組みから




# 虐待防止委員会の 体制について

# 虐待防止委員会体制図







# 虐待防止委員会の 取り組みについて

# 取り組み内容

項目	内容
1, 啓発・意識向上	<ul style="list-style-type: none"><li>・虐待防止ファイル（黄色ファイル）の配布</li><li>・毎日「目指す職員像」の唱和</li></ul>
2, 規程等の整備・見直し	<ul style="list-style-type: none"><li>・虐待防止に関する各種マニュアル、虐待防止ファイルの整備、見直し</li><li>・身体拘束適正化の指針の整備</li><li>・虐待防止に関する事項を運営規程に追加</li></ul>
3, 振り返り・気づき	<ul style="list-style-type: none"><li>・虐待防止セルフチェック、チェック後の協議・GW</li><li>・心理的虐待、心理的虐待の芽具体的事例集 ・気づき、いいねシート</li></ul>
4, 研修	<ul style="list-style-type: none"><li>・虐待防止研修 ・人権研修 ・事例検討 ・伝達研修</li><li>・アンガーマネジメント研修 ・発達障害（行動障害）に関する研修</li></ul>
5, 検討・調査	<ul style="list-style-type: none"><li>・身体拘束事案の報告、身体拘束適正化検討委員会</li><li>・意識調査アンケート ・臨時委員会</li></ul>
6, その他	<ul style="list-style-type: none"><li>・職員による研修動画作成 ・5分でできるストレスチェック（厚労省）</li><li>・第三者報告会 ・自立支援協議会（権利擁護部会参加） 等</li></ul>

# 虐待防止ファイル (通称：黄色ファイル)

## 倫理綱領

社会福祉法人 虹の会

### 前文

利用者の尊厳を守り、豊かな人生を自己実現できるように支援することが、私たちの責務です。そのため、私たちは支援者のひとりとして、確固たる倫理観をもって、その専門的役割を自覚し、自らの使命を果たすため、ここに倫理綱領を定めます。

### 1. 生命の尊厳

私たちは、利用者一人ひとりを、かけがえない存在として大切にします。

### 2. 個人の尊厳

私たちは、利用者一人ひとりの個性・主体性・可能性を理解し、利用者自身の選択と決定を尊重します。

### 3. 人権の擁護

私たちは、利用者に対する、いかなる差別・虐待・人権侵害も許さず、人としての権利を擁護します。

### 4. 社会への参加

私たちは、利用者が地域の中で役割を担いつつ、自立的かつ自分らしい生活が送れるよう支援します。

### 5. 専門性への責任

私たちは、自分自身の知識や技術の限界を認識し、謙虚な姿勢で業務に臨み、絶えず研鑽を重ね、専門性を高めます。

### 6. 地域社会への貢献

私たちは、福祉の担い手として、もてる機能を活用し、地域社会へ貢献するよう努めます。

倫理綱領

行動指針

虐待防止

実施要綱

マニュアル

虐待防止

マニュアル

研修要綱

虐待防止



# 虐待防止ファイル（通称：黄色ファイル）

- 倫理綱領
- 職員行動指針
- 目指す職員像
- 障がい者虐待防止実施要綱
- 虐待発生時対応マニュアル  
（虐待事象報告書・フローチャート）
- 虐待防止チェックリスト
- 職員セルフチェックリスト
- 研修報告書
- 伝達研修記録簿
- 高島市障がい者虐待防止リーフレット
- 身体拘束について
- 身体拘束報告書
- 心理的虐待・心理的虐待の芽  
具体的事例集

# 取り組み内容

項目	内容
1, 啓発・意識向上	<ul style="list-style-type: none"><li>・虐待防止ファイル（黄色ファイル）の配布</li><li>・毎日「目指す職員像」の唱和</li></ul>
2, 規程等の整備・見直し	<ul style="list-style-type: none"><li>・虐待防止に関する各種マニュアル、虐待防止ファイルの整備、見直し</li><li>・身体拘束適正化の指針の整備</li><li>・虐待防止に関する事項を運営規程に追加</li></ul>
3, 振り返り・気づき	<ul style="list-style-type: none"><li>・虐待防止セルフチェック、チェック後の協議・GW</li><li>・心理的虐待、心理的虐待の芽具体的事例集</li><li>・気づき、いいねシート</li></ul>
4, 研修	<ul style="list-style-type: none"><li>・虐待防止研修</li><li>・人権研修</li><li>・事例検討</li><li>・伝達研修</li><li>・アンガーマネジメント研修</li><li>・発達障害（行動障害）に関する研修</li></ul>
5, 検討・調査	<ul style="list-style-type: none"><li>・身体拘束事案の報告、身体拘束適正化検討委員会</li><li>・意識調査アンケート</li><li>・臨時委員会</li></ul>
6, その他	<ul style="list-style-type: none"><li>・職員による研修動画作成</li><li>・5分でできるストレスチェック（厚労省）</li><li>・第三者報告会</li><li>・自立支援協議会（権利擁護部会参加）</li><li>等</li></ul>

## 虐待防止実施要綱

### (趣旨)

第1条 この要綱は、社会福祉法人虹の会が運営する障害福祉サービス事業所（以下「事業所」という。）を利用する障がい者(児)の人権を擁護するため、事業所の運営規定に定める虐待防止のための措置及び障害者虐待事象が発生したときの対処などについて必要事項を定める。

### (対象とする行為)

第2条 この要綱において「虐待」とは平成24年10月1日施行された「障害者虐待防止法」に基づき法人職員（以下「職員」という。）が利用者に対し、次に掲げる行為をいう。  
①身体的虐待、②性的虐待、③心理的虐待、④放棄、放置、⑤経済的虐待  
\*虐待行為の具体例は別紙1

### (利用者に対する虐待の防止)

第3条 職員は利用者に対し、虐待をしてはならない。

### (虐待防止責任者の責務)

第4条 各事業所の施設長等は、事業所における虐待防止責任者として、常日頃から障害者の虐待を防止するため、もしくは虐待事象が発生したときは速やかに適切な対応を講じなければならない。

### (虐待防止マネージャーの責務)

第5条 各事業所の主任又はリーダーは、事業所における虐待防止マネージャーとして、職員のチェックリストの実施や倫理綱領等の浸透、研修の実施、事例報告、分析等さまざまな虐待防止のための取り組みを行わなければならない。

### (虐待防止委員会の役割)

第6条 事業所内における虐待防止を図るため、虐待防止委員会を設置し、虐待が起これないよう事前の措置として、以下の項目について対応をとるものとする。

- ① 虐待防止のための計画づくり
  - ② 虐待防止のチェックとモニタリング
  - ③ 虐待（不適切な対応事例）発生後の検証と再発防止策の検討
- 2 日頃より利用者の支援の場に虐待及び虐待につながるような支援が行われていないか観察し、必要があるときは職員に直接改善を求めたり、指導することとする。

# 取り組み内容

項目	内容
1, 啓発・意識向上	<ul style="list-style-type: none"><li>・虐待防止ファイル（黄色ファイル）の配布</li><li>・毎日「目指す職員像」の唱和</li></ul>
2, 規程等の整備・見直し	<ul style="list-style-type: none"><li>・虐待防止に関する各種マニュアル、虐待防止ファイルの整備、見直し</li><li>・身体拘束適正化の指針の整備</li><li>・虐待防止に関する事項を運営規程に追加</li></ul>
3, 振り返り・気づき	<ul style="list-style-type: none"><li>・虐待防止セルフチェック、チェック後の協議・GW</li><li>・心理的虐待、心理的虐待の芽具体的事例集</li><li>・気づき、いいねシート</li></ul>
4, 研修	<ul style="list-style-type: none"><li>・虐待防止研修</li><li>・人権研修</li><li>・事例検討</li><li>・伝達研修</li><li>・アンガーマネジメント研修</li><li>・発達障害（行動障害）に関する研修</li></ul>
5, 検討・調査	<ul style="list-style-type: none"><li>・身体拘束事案の報告、身体拘束適正化検討委員会</li><li>・意識調査アンケート</li><li>・臨時委員会</li></ul>
6, その他	<ul style="list-style-type: none"><li>・職員による研修動画作成</li><li>・5分でできるストレスチェック（厚労省）</li><li>・第三者報告会</li><li>・自立支援協議会（権利擁護部会参加）</li><li>等</li></ul>

# セルフチェックリスト（8項目）

体罰  
差別  
強要制限  
人格無視  
人権侵害  
相互研鑽  
支援内容  
職場環境

		虐待に関すること	はい	いいえ
体罰	①	利用者に対して、身体的拘束(隔離・押さえつける・過剰な服薬等)・肉体的苦痛(長時間同じ姿勢を強要する等)を与えたことがある。		
	②	利用者に対して、人間の基本的欲求(食欲・性欲・睡眠欲)に関わる行為をむやみに否定・禁止したことがある。		
	③	利用者に対して殴る、蹴る、その他けがをさせるような行為を行ったことがある。		
差別	④	利用者に対して、その人の年齢にふさわしくない接し方(呼称、口調、態度)をしたことがある。		
	⑤	障がいにより克服困難なこと(障がい程度、状態、能力)を、利用者本人の責任であるかのような発言をしたことがある。 <b>例: 麻痺のある手について「いつその手は治るの?」のような発言等</b>		
	⑥	利用者の行為(しぐさ、話し方、歩き方等)の真似をしたことがある。 <b>※相手に伝えるための手段として、模倣することは当てはまらない。</b>		
	⑦	利用者との関わりの中で、利用者の行為を嘲笑したり、興味本位で揶揄したことがある。 <b>※揶揄: からかうこと</b>		
強要制限	⑧	利用者の行動に対して、危険な行為を止める・社会のルールを学んでもらう等の目的で怪我をさせるような行為、恐怖を与えるような行為をしたことがある。		
	⑨	利用者の行動に対して、危険な行為を止める・社会のルールを教える等の目的で恐怖を与えるような発言をしたことがある。		
	⑩	利用者に対して、わいせつな発言や行為をしたことがある。		
	⑪	利用者の作業・活動に対して、過剰なノルマを強要した、または、参加させなかったことがある。		
	⑫	障がいにより克服できない不快を感じる作業・訓練などを強要したことがある。		

※チェックをする前に確認事項！

## <身体拘束について>

正当な理由なく身体的拘束を行うことは虐待に当たりますが、「緊急やむを得ない場合」として、次の3要件を満たしていること、かつ3つの手続きがなされている場合は虐待には当たりません。

## 緊急やむを得ない場合（3要件）

- ・切迫性 利用者本人または他の利用者の生命または身体が危険にさらされる可能性が著しく高い場合
- ・非代替性 身体的拘束以外に代替する手段がないこと
- ・一時性 身体拘束は一時的なものであること

## 必要とされる3つの手続き

- ・身体的拘束の必要性について、組織による決定と個別支援計画への記載
- ・本人や家族への十分な説明と同意
- ・必要な事項の記録

以上のことから、個別支援計画記載事項についてはチェック不要



# 心理的虐待・心理的虐待の芽 具体事例集（8項目）

## 虹の会 「心理的虐待・心理的虐待の芽 具体事例集」

会話

食事

排泄

生活

移動

健康管理

作業・活動

その他

- \* 虹の会には虐待をしようと思ひ、支援を行う職員はいない。誰もが良かれと思つて行う支援が、知らず知らず心理的虐待の芽・心理的虐待に繋がっている可能性がある。
- \* 具体例に記載されている内容の中には、障がい特性や支援の流れによっては必要な場合もあるかもしれない。個別支援計画や支援実施書に記載されていることを職員間で共有した上で、しっかりと根拠に基づいた支援を行う必要がある。
- \* 職員会議やミーティング等で「なぜダメなのか」を協議し、個々の利用者に合わせて統一した支援が提供できるよう事例集を活用していく。
- \* 定期的に行うチェックリストで上がってきた内容を追加していき、虹の会独自の事例集を作成していく。

会話の場面	なぜ心理的に当たるのか
1 利用者を怒鳴る。	威圧し、恐怖を与えてしまう。
2 利用者の要望を無視する。	精神的な不安、ストレスを与えてしまう。嫌われていると感じてしまう。
3 利用者に対して威圧的な態度を取る。	威圧し、恐怖を与えてしまう。
4 利用者を遠くから大声で呼びつけたり、放送で呼びつける。	大声によって威圧してしまう。放送で呼ばれることで不特定多数の人に知られ、不安を強めてしまう。
5 利用者のそばで、利用者のことを討議している。	不安を与えてしまう。聞きたくないことを耳にしてしまう。
6 利用者が不安になるような言葉を掛ける。	気持ちを追い詰めてしまう。
7 成人利用者に子ども（幼児）のような言葉遣いをする。	大人としての尊厳を尊重していない。
8 嫌がって奇声を上げることを面白がり、わざと利用者の嫌がる言葉を言う。	人権意識の欠如。不安や恐怖を増長させてしまう。
9 利用者が不快に思うようなことを、他者のいる場面で口にする。「がんばって生活保護を抜けようね」「ダイエットして痩せなきゃ、体壊すわよ」等	他者に知られてしまい羞恥心を与えてしまう。辛いというストレスを与えてしまう。

18	「着が汚れていること」に対して排泄介助の時間まで放置する。	気持ち悪さを我慢とせしめ、不安・不信感を与えてしまう。
19	他の利用者があるところで排泄介助・衣類交換をする。	羞恥心を与えてしまう。不信感を与えてしまう。
20	窓際のカーテンを開けたままオムツ交換をする。	羞恥心を与えてしまう。不信感を与えてしまう。
21	介助中に「汚い」「臭い」という発言・表情をする。	羞恥心を与えてしまう。排泄という行為自体に罪を感じてしまう。
22	トイレの引継ぎを他者に聞こえるように大声で行う。	羞恥心を与えてしまう。不信感を与えてしまう。

### 生活の場面

23	「〇〇をしない人は〇〇できません」等、交換条件を出して言うことを聞かせようとする。	本人にとって嫌なことを強要されている。
24	利用者の変化や怪我を引き継ぎの時間まで報告しない。	不安・不信感を与えてしまう。
25	家に電話をかけるので貸してほしいという要求を正当な理由もなく断る。	管理されているという気持ちを与えてしまう。
26	徘徊する利用者には鈴を付ける。	人権の侵害。
27	財布・ロッカー・靴・部屋を勝手に見る行為。	プライバシーの侵害。

### 移動の場面

28	利用者と手を繋いで移動する。	大人としての尊厳を尊重していない。周囲に対しても「障害のある方は手をつなぐもの」という誤った認識をさせてしまう恐れ。羞恥心を与えてしまう。
29	送迎車に乗りたがらない利用者を複数の職員で強制的に乗せる。	不信感を与えてしまう。本人にとって嫌なことを強要されている。恐怖心を与えてしまう。
30	車椅子介助の時に声掛けがない。	人として接していないような気持ちにさせてしまう（荷物のような扱い）

# 取り組み内容

項目	内容
1, 啓発・意識向上	<ul style="list-style-type: none"><li>・虐待防止ファイル（黄色ファイル）の配布</li><li>・毎日「目指す職員像」の唱和</li></ul>
2, 規程等の整備・見直し	<ul style="list-style-type: none"><li>・虐待防止に関する各種マニュアル、虐待防止ファイルの整備、見直し</li><li>・身体拘束適正化の指針の整備</li><li>・虐待防止に関する事項を運営規程に追加</li></ul>
3, 振り返り・気づき	<ul style="list-style-type: none"><li>・虐待防止セルフチェック、チェック後の協議・GW</li><li>・心理的虐待、心理的虐待の芽具体的事例集 ・気づき、いいねシート</li></ul>
4, 研修	<ul style="list-style-type: none"><li>・虐待防止研修 ・人権研修 ・事例検討 ・伝達研修</li><li>・アンガーマネジメント研修</li></ul>
5, 検討・調査	<ul style="list-style-type: none"><li>・身体拘束事案の報告、身体拘束適正化検討委員会</li><li>・意識調査アンケート ・臨時委員会</li></ul>
6, その他	<ul style="list-style-type: none"><li>・職員による研修動画作成 ・5分でできるストレスチェック（厚労省）</li><li>・第三者報告会 ・自立支援協議会（権利擁護部会参加） 等</li></ul>

# 伝達研修記録簿

伝達研修記録簿

事業所名		伝達者氏名	
伝達研修名			
日時	平成 年 月 日	場所	
参加者			
欠席者			
資料			
伝達内容			
協議内容			
今後取り組む内容（具体的に）			
評価時期及び評価内容	平成 年 月 日		

# 取り組み内容

項目	内容
1, 啓発・意識向上	<ul style="list-style-type: none"><li>・虐待防止ファイル（黄色ファイル）の配布</li><li>・毎日「目指す職員像」の唱和</li></ul>
2, 規程等の整備・見直し	<ul style="list-style-type: none"><li>・虐待防止に関する各種マニュアル、虐待防止ファイルの整備、見直し</li><li>・身体拘束適正化の指針の整備</li><li>・虐待防止に関する事項を運営規程に追加</li></ul>
3, 振り返り・気づき	<ul style="list-style-type: none"><li>・虐待防止セルフチェック、チェック後の協議・GW</li><li>・心理的虐待、心理的虐待の芽具体的事例集 ・気づき、いいねシート</li></ul>
4, 研修	<ul style="list-style-type: none"><li>・虐待防止研修 ・人権研修 ・事例検討 ・伝達研修</li><li>・アンガーマネジメント研修 ・発達障害（行動障害）に関する研修</li></ul>
5, 検討・調査	<ul style="list-style-type: none"><li>・<b>身体拘束事案の報告、身体拘束適正化検討委員会</b></li><li>・<b>意識調査アンケート ・臨時委員会</b></li></ul>
6, その他	<ul style="list-style-type: none"><li>・職員による研修動画作成 ・5分でできるストレスチェック（厚労省）</li><li>・第三者報告会 ・自立支援協議会（権利擁護部会参加） 等</li></ul>

# 身体拘束報告書

	理事長	業務執行理事	理事	事務局長	施設長	主任	リーダー	記録者

身体拘束報告書

発生日・時間	令和 年 月 日 ( ) 時 分			記録者			
氏名		年齢	歳	性別	男・女	個別支援計画記載	有・無
障がいについて	種別 ( ) / 診断名 ( ) / 程度 ( ) / 支援区分 ( 区分 ) / 行動点数 ( 点 )						
拘束に至るまでの本人の状態							
その時の職員対応の内容							
考えられる原因							

※上記までを報告者が記載し、下記は協議して記載。

※上記までを報告者が記載し、下記は協議して記載。

①切迫性			
②非代替性	拘束の方法（最小限の方法）		
	身体拘束その他行動制限を行う以外に代替する方法がないこと理由		
	検討した職員氏名		
③一時性	拘束時間	時 分 ~ 時 分	
家族または関係者への連絡	月 日 ( ) 時 分		
	先方氏名 : (続柄: )		
	連絡者氏名:		
第3者委員への連絡の必要性	<input type="checkbox"/> 無し ・ <input type="checkbox"/> 有り	月 日 ( ) 時 分	
市への連絡の必要性	<input type="checkbox"/> 無し ・ <input type="checkbox"/> 有り	月 日 ( ) 時 分	




# 取り組み内容

項目	内容
1, 啓発・意識向上	<ul style="list-style-type: none"><li>・虐待防止ファイル（黄色ファイル）の配布</li><li>・毎日「目指す職員像」の唱和</li></ul>
2, 規程等の整備・見直し	<ul style="list-style-type: none"><li>・虐待防止に関する各種マニュアル、虐待防止ファイルの整備、見直し</li><li>・身体拘束適正化の指針の整備</li><li>・虐待防止に関する事項を運営規程に追加</li></ul>
3, 振り返り・気づき	<ul style="list-style-type: none"><li>・虐待防止セルフチェック、チェック後の協議・GW</li><li>・心理的虐待、心理的虐待の芽具体的事例集 ・気づき、いいねシート</li></ul>
4, 研修	<ul style="list-style-type: none"><li>・虐待防止研修 ・人権研修 ・事例検討 ・伝達研修</li><li>・アンガーマネジメント研修 ・発達障害（行動障害）に関する研修</li></ul>
5, 検討・調査	<ul style="list-style-type: none"><li>・身体拘束事案の報告、身体拘束適正化検討委員会</li><li>・意識調査アンケート ・臨時委員会</li></ul>
6, その他	<ul style="list-style-type: none"><li>・職員による研修動画作成 ・5分でできるストレスチェック（厚労省）</li><li>・第三者報告会 ・自立支援協議会（権利擁護部会参加） 等</li></ul>

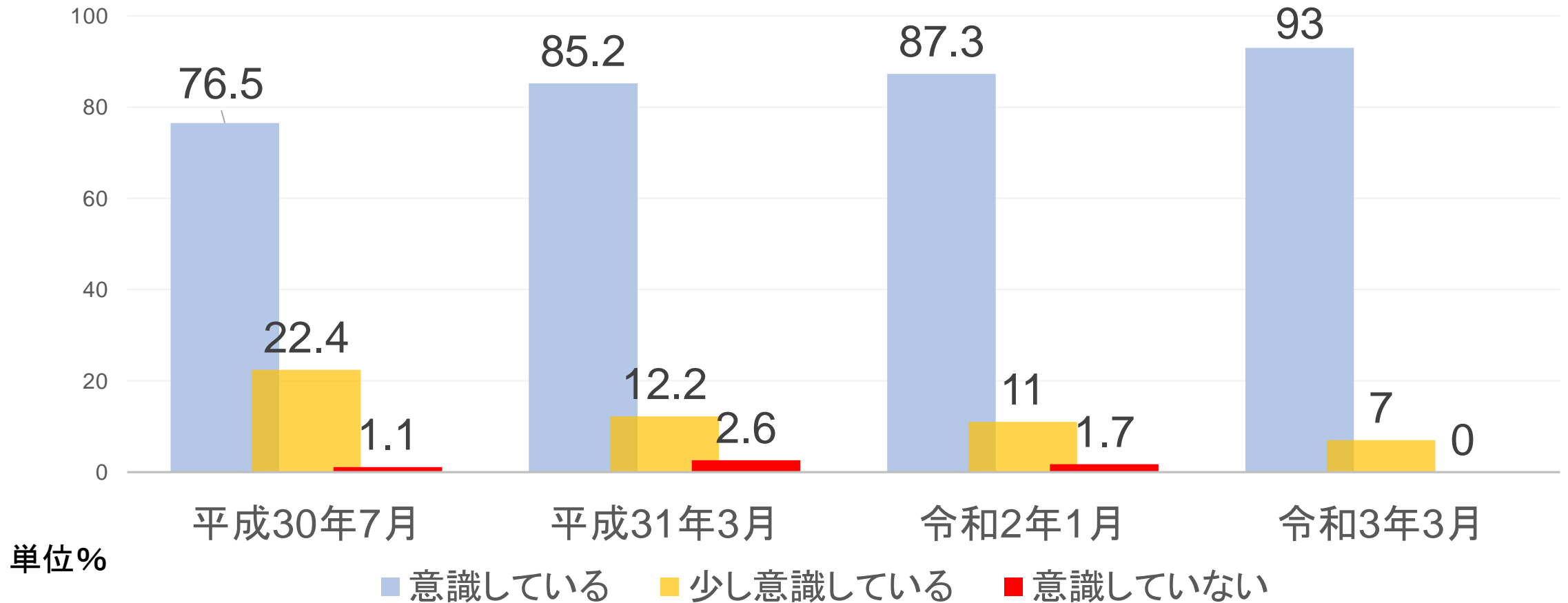
# 年間スケジュール

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
令和2年度	第1回委員会（中止）	第2回委員会（延期）	第2回委員会 ・今年度確認 ・人権研修確認 ・前回意識調査確認 ・プロジェクト毎 【虐待防止チェックリスト実施】	第3回委員会 ・プロジェクト毎 ・虐待防止 チェック集計	第4回委員会（中止） ・全体研修内容検討 ・事例検討確認	第5回委員会 ・チェックリスト確認 【5分でできるストレスチェック実施】	第6回委員会 ・全体研修確認 ・チェックリスト確認 【事例検討会実施】 【職員セルフチェック実施】	第7回委員会 ・意識調査確認 ・セルフチェック集計 【法人全体虐待防止研修】	第8回委員会 ・気づきいいねシート検証 【虐待防止チェックリスト実施】	第9回委員会 ・虐待防止 チェック集計 【意識調査実施】	第10回委員会 ・意識調査結果確認	第11回委員会 ・今年度総括 ・次年度計画 【虐待防止チェックリスト実施】
令和3年度		第1回委員会 ・組織図確認 ・意識調査確認 【法人人権研修（障害のある人の人権）】	第2回委員会 ・情報共有 ・チェックリスト協議報告（前年度後期） ・事例検討意見交換 ・身体拘束適正化検討会 【虐待防止チェックリスト】	第3回委員会 ・情報共有	第4回委員会 ・情報共有 ・報告会内容検討 ・虐待防止 チェックリスト協議内容報告	第5回委員会 ・情報共有 ・事例検討作成 ・身体拘束適正化検討会 【5分でできるストレスチェック実施】	第6回委員会 ・情報共有 ・身体拘束適正化検討会 ・事例検討作成 ・気づきいいねシート協議 【虐待防止チェックリスト】 ・虐待防止第3者報告会	第7回委員会 ・情報共有 ・虐待防止第3者報告会報告 ・チェックリスト全体集計確認 ・事例検討作成 ・身体拘束適正化検討会 ・法人虐待防止研修（中止）	第8回委員会 ・情報共有 ・身体拘束適正化検討会 ・障害者施設従事者による障害者虐待防止にかかる意見交換会参加・報告 ・事例検討作成 ・身体拘束適正化検討会	第9回委員会 ・情報共有 ・事例検討作成 ・身体拘束適正化のための指針作成・確認 ・チェックリスト協議報告 ⇒次年度へ延期	第10回委員会 ・情報共有 ・身体拘束適正化のための指針完成 ・虐待防止研修（管理マネージャー向け）	第11回委員会 ・次年度研修検討 【意識調査アンケート実施】
令和4年度		第1回委員会 ・情報共有 ・組織図確認 ・今年度取組確認 ・意識調査確認 ・黄色ファイルの見直し ・身体拘束等適正化のための指針周知	・第1回虐待防止第3者報告会 【事例検討研修】 【虐待防止チェックリスト】	第2回委員会 ・情報共有 ・チェックリスト協議報告 ・事例検討研修報告 ・11月法人全体研修内容検討 ・虐待防止第3者報告会報告	【虐待防止研修（管理者・マネージャー向け）】	第3回委員会 ・情報共有 ・身体拘束適正化委員会	・第2回虐待防止第3者報告会 【5分でできるストレスチェック実施】	第4回委員会 ・情報共有 ・虐待防止第3者報告会報告 【法人全体研修】 【虐待防止チェックリスト】	・各事業所にてチェックリスト協議		第5回委員会 ・情報共有 ・チェックリスト協議報告 ・身体拘束適正化委員会	【意識調査アンケート実施】

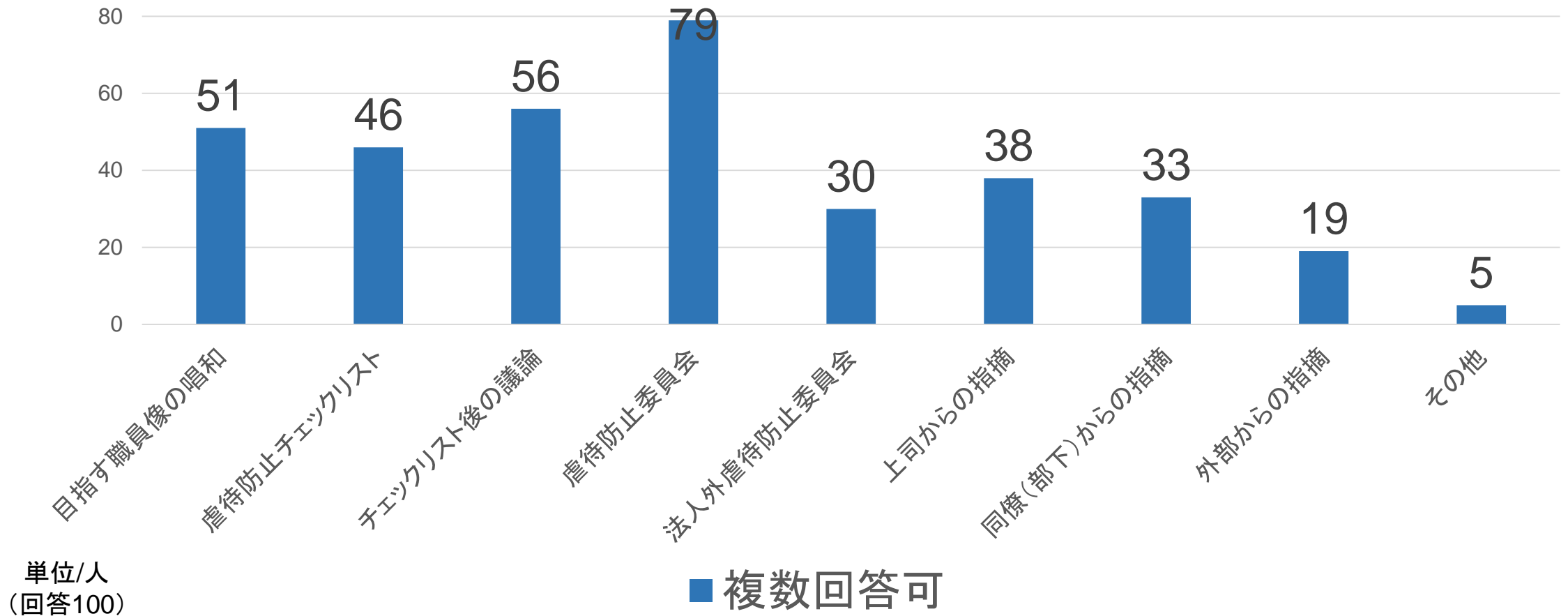


**虐待防止委員会の  
取り組みから**

# 虐待防止を意識していますか



# どのような事が虐待防止に繋がり、日々の業務に繋がっていると思いますか





# 意識調査結果からの意見

- 定期的にチェックすることで、振返りの機会となっている
- 一人で抱え込まない事を確認できた
- 敬語を使っても、内容的に威圧的になっていないか
- 第三者から見たらどう見えるのか？客観的に見てどうなのかを考えるとよい
- 声掛けの一つ一つが「サービスである」
- 臨機応変さも必要（予定通りにしすぎると・・・）
- 事前予測と余裕を持った支援

# 意識調査結果からの意見

- 日頃から職場内で常に意識することが大事
- 周りからの指摘はありがたい
- 障がい特性の理解が必要
- 今後も積極的に研修や啓発を進めてほしい
- 事例検討会や考える機会・学習会を継続してほしい
- 本人の行動の目的を理解する必要がある。場面のアセスメントや環境整備が必要

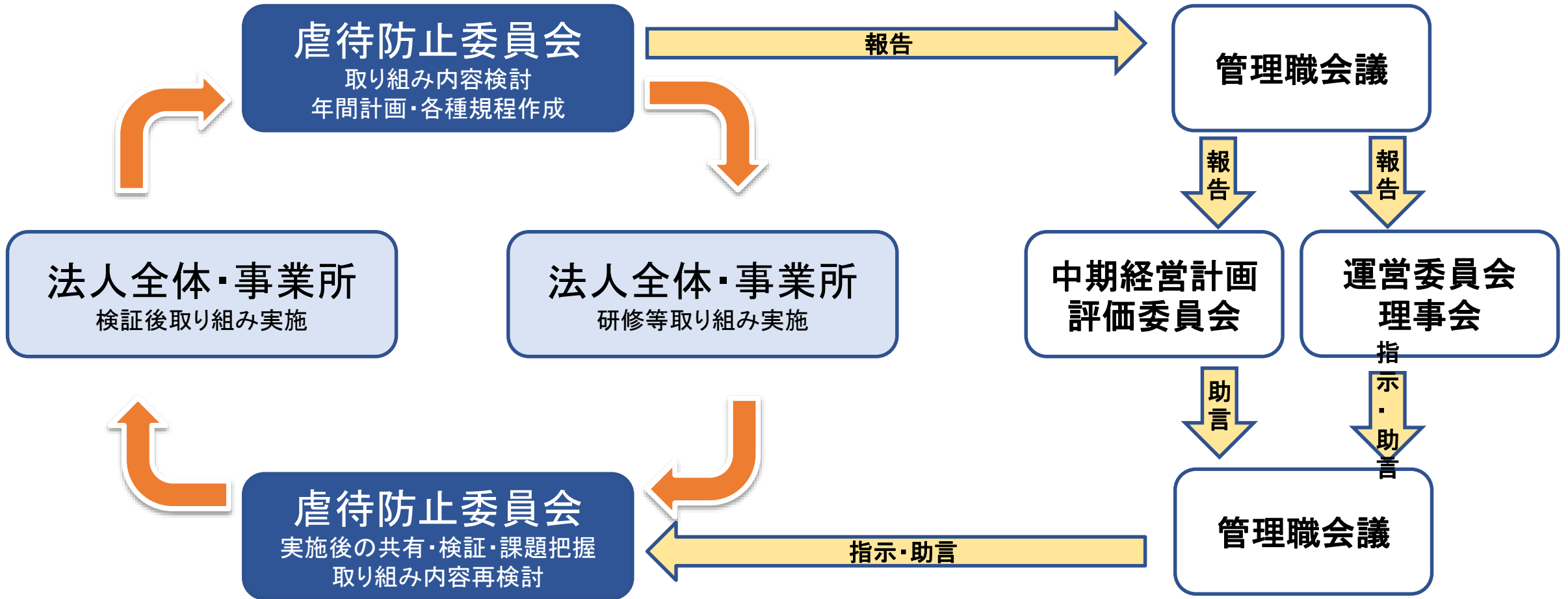
# 意識調査結果からの課題

- 心理的虐待の理解・認識が薄い
- 環境や支援方法の整理が必要
- 委員会の取り組みを法人全体で
- 1人での支援現場に不安を感じることも
- 自分自身の感情コントロールが難しい
- 中途採用者の研修を深める必要性
- 職員同士で指摘し合う事に難しさ、気遣いがある

# 委員会を形骸化させないために

- 虐待防止委員会の設置目的および、リーダーとなる虐待防止責任者・虐待防止マネージャーの役割理解
- 法人・職員のニーズ、課題を把握し、ニーズ・課題に沿ったアプローチ
- 結果のフィードバック（全職員へ浸透）
- PDCAサイクル

# PDCAサイクル





**ご清聴ありがとうございました**