

令和3年度愛知県障害者虐待防止・権利擁護研修

＜障害福祉サービス事業所等 体制整備担当者向け研修＞

虐待防止体制整備内容の理解、および演習で学ぶ整備手順と運営方法①

「虐待防止体制整備内容の理解」

2021.12. 8 (水) 13:20～14:20

2022. 1.18 (火) 13:20～14:20

社会福祉法人 成春館

田原授産所 施設長 鎌田博幸

<講義①の目標と内容>

**(目標) 「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」、
「改正運営基準、解釈通知」を基に虐待体制整備内容を理解する**

1. R3.3.30改正「運営基準」、「解釈通知」を読み込む
2. 虐待防止で何を整備するかを理解する
3. 身体拘束適正化で何を整備するかを理解する
4. 体制整備のための規程等を理解する
5. 従業者の研修の内容を理解する
6. 虐待防止体制整備のためのチェック表等を理解する

障害者虐待防止の更なる推進

○障害者虐待防止の更なる推進のため、運営基準に以下の内容を盛り込む。

※ 令和4年度より義務化（令和3年度は努力義務）

[現 行]

- ① 従業者への**研修**実施（**努力義務**）
- ② 虐待の防止等のための**責任者**の設置（**努力義務**）

[見直し後]

- ① 従業者への**研修**実施（**義務化**）
- ② 虐待防止のための対策を検討する**委員会**として虐待防止委員会(注)を設置するとともに、委員会での検討結果を従業者に周知徹底する（**義務化（新規）**）
- ③ 虐待の防止等のための**責任者**の設置（**義務化**）

(注)虐待防止委員会に求められる役割は、虐待の未然防止や虐待事案発生時の検証や再発防止策の検討等

※ 小規模な事業所においても過剰な負担とならず、効果的な取組が行えるような取扱いを提示予定。

【例】

- ①協議会や基幹相談支援センター等が実施する研修に事業所が参加した場合も研修を実施したものとみなす。
- ②事業所単位でなく、法人単位での委員会設置も可
- ②委員会には事業所の管理者や虐待防止責任者が参加すればよく、最低人数は設けない

身体拘束等の適正化の推進

- 身体拘束等の適正化の更なる推進のため、運営基準において施設・事業所が取り組むべき事項を追加するとともに、減算要件の追加を行う。
 - ※療養介護、生活介護、短期入所、施設入所支援、自立訓練、就労移行支援、就労継続支援、共同生活援助、児童発達支援、医療型児童発達支援、放課後等デイサービス、保育所等訪問支援、居宅訪問型児童発達支援、福祉型障害児入所施設、医療型障害児入所施設
- 訪問系サービスについても、知的障害者や精神障害者も対象としており、身体拘束が行われることも想定されるため、運営基準に「身体拘束等の禁止」の規定を設けるとともに、「身体拘束廃止未実施減算」を創設する。
 - ※居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護、重度障害者等包括支援

運営基準

以下、②から④の規定を追加する（訪問系以外のサービスについては、①は既に規定済）。訪問系サービスについては、①から④を追加する。

②から④の規定は、令和3年4月から努力義務化し、令和4年4月から義務化する。なお、訪問系サービスにおいて追加する①については、令和3年4月から義務化する。

- ① 身体拘束等を行う場合には、その態様及び時間、その際の利用者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由その他必要な事項を記録すること。
- ② 身体拘束等の適正化のための対策を検討する委員会を定期的開催するとともに、その結果について、従業者に周知徹底を図ること。
- ③ 身体拘束等の適正化のための指針を整備すること。
- ④ 従業者に対し、身体拘束等の適正化のための研修を定期的実施すること。

※ 虐待防止の取組で身体拘束等の適正化について取り扱う場合には、身体拘束等の適正化に取り組んでいるものとみなす。

減算の取扱い

運営基準の①から④を満たしていない場合に、基本報酬を減算する。（身体拘束廃止未実施減算5単位/日）

ただし、②から④については、令和5年4月から適用する。

なお、訪問系サービスについては、①から④の全てを令和5年4月からの適用とする。

1. R3.3.30改正「運営基準」、「解釈通知」を読み込む

① R3.3.30改正「運営基準」(虐待の防止)を読み込む

(障害者支援施設を対象に説明 他の障害福祉サービスも同様に解釈のこと)

「障害者の日常生活およ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者支援施設等の人員、設備及び運営に関する基準について」

(虐待の防止)

第五十四条の二 指定障害者支援施設等は、虐待の発生又はその再発を防止するため、次の各号に掲げる措置を講じなければならない。

- 一 当該指定障害者支援施設等における虐待の防止のための対策を検討する委員会（テレビ電話装置等を活用して行うことができるものとする。）を定期的に開催するとともに、その結果について、従業者に周知徹底を図ること。
- 二 当該指定障害者支援施設等において、従業者に対し、虐待の防止のための研修を定期的に実施すること。
- 三 前二号に掲げる措置を適切に実施するための担当者を置くこと。

② 改正「運営基準の解釈通知」(虐待の防止)を読み込む

運営基準の解釈通知

(49) 虐待の防止（基準第54条の2）（新設）

① 同条第1号の虐待防止委員会の役割は、

- ・ 虐待防止のための計画づくり（虐待防止の研修、労働環境・条件を確認・改善するための実施計画づくり、指針の作成）
- ・ 虐待防止のチェックとモニタリング（虐待が起こりやすい職場環境の確認等）
- ・ 虐待発生後の検証と再発防止策の検討（虐待やその疑いが生じた場合、事案検証の上、再発防止策を検討、実行）

の3つがある。

虐待防止委員会の設置に向けては、構成員の責務及び役割分担を明確にするとともに、専任の虐待防止担当者（必置）を決めておくことが必要であり、虐待防止委員会の構成員には、利用者やその家族、専門的な知見のある外部の第三者等も加えることが望ましい。

なお、事業所単位でなく、法人単位での委員会設置も可であるため、事業所の規模に応じた対応を検討すること。

虐待防止委員会の開催に必要となる人数については事業所の施設長（管理者）や虐待防止担当者（必置）が参画していれば最低人数は問わないが、委員会での検討結果を従業員に周知徹底することが必要である。

なお、虐待防止委員会は、少なくとも1年に1回は開催することが必要であるが、身体拘束等適正化検討委員会と関係する職種等が相互に関係が深いと認めることも可能であることから、虐待防止委員会と一体的に設置・運営することも差し支えない。

指定障害者支援施設が、報告、改善のための方策を定め、周知徹底する目的は、虐待の防止のための対策について、事業所全体で情報共有し、今後の未然防止、再発防止につなげるためのものであり、決して従業者の懲罰を目的としたものではないことに留意することが必要である。

具体的には、次のような対応を想定している。

ア 虐待（不適切な対応事例も含む）が発生した場合、当該事案について報告するための様式を整備すること。

イ 従業者は、虐待の発生ごとにその状況、背景等を記録するとともに、アの様式に従い、虐待について報告すること。

ウ 虐待防止委員会において、イにより報告された事例を集計し、分析すること。

エ 事例の分析に当たっては、虐待の発生時の状況等を分析し、虐待の発生原因、結果等を取りまとめ、当該事例の再発防止策を検討すること。

オ 労働環境・条件について確認するための様式を整備するとともに、当該様式に従い作成された内容を集計、報告し、分析すること。

カ 報告された事例及び分析結果を従業者に周知徹底すること。

キ 再発防止策を講じた後に、その効果について検証すること。

② 指定障害者支援施設は次のような項目を定めた「虐待防止のための指針」を作成することが望ましい。

ア 事業所における虐待防止に関する基本的な考え方

イ 虐待防止委員会その他施設内の組織に関する事項

ウ 虐待防止のための職員研修に関する基本方針

エ 施設内で発生した虐待の報告方法等の方策に関する基本方針

オ 虐待発生時の対応に関する基本方針

カ 利用者等に対する当該指針の閲覧に関する基本方針

キ その他虐待防止の適正化の推進のために必要な基本方針

③ 同条第2号の従業者に対する虐待防止のための研修の実施に当たっては、虐待防止の基礎的内容等適切な知識を普及・啓発するとともに、指針を作成した事業所においては当該指針に基づき、虐待防止の徹底を図るものとする。

職員教育を組織的に徹底させていくためには、当該指定障害者支援施設の虐待防止委員会が作成した研修プログラムを実施し、定期的な研修を実施（年1回以上）するとともに、新規採用時には必ず虐待防止の研修を実施することが重要である。

また、研修の実施内容について記録することが必要である。なお、研修の実施は、施設内で行う職員研修及び協議会又は基幹相談支援センター等が実施する研修に事業所が参加した場合でも差し支えない。

④ 同条第3号の虐待防止のための担当者については、サービス管理責任者等を配置すること。

③ R3.3.30改正「運営基準」(身体拘束等の禁止)を読み込む

(障害者支援施設を対象に説明 他の障害福祉サービスも同様に解釈のこと)

「障害者の日常生活およ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者支援施設等の人員、設備及び運営に関する基準について」

(身体拘束等の禁止)

第四十八条 指定障害者支援施設等は、施設障害福祉サービスの提供に当たっては、利用者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ない場合を除き、身体的拘束その他利用者の行動を制限する行為（以下「身体拘束等」という。）を行ってはならない。

- 2 指定障害者支援施設等は、やむを得ず身体拘束等を行う場合には、その態様及び時間、その際の利用者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由を記録しなければならない。
- 3 指定障害者支援施設等は、身体拘束等の適正化を図るため、次に掲げる措置を講じなければならない。
 - 一 身体拘束等の適正化のための対策を検討する委員会（テレビ電話装置等を活用して行うことができるものとする。）を定期的に開催するとともに、その結果について、従業者に周知徹底を図ること。
 - 二 身体拘束等の適正化のための指針を整備すること。
 - 三 従業者に対し、身体拘束等の適正化のための研修を定期的に実施すること。

② 改正「運営基準の解釈通知」(身体拘束等の禁止)を読み込む

運営基準の解釈通知

(43) 身体拘束等の禁止(基準第48条)

① 基準第48条第1項及び第2項は、利用者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ない場合を除き、身体拘束等を行ってはならず、緊急やむを得ない場合に身体拘束等を行う場合にあっては、その態様及び時間、その際の利用者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由を記録しなければならないこととしたものである。

② 同条第3項第1号の「身体拘束等の適正化のための対策を検討する委員会」(以下「身体拘束適正化検討委員会」という。)は、事業所に従事する幅広い職種(例えば、施設長(管理者)、医師、看護職員、生活支援員、サービス管理責任者)により構成する。構成員の責務及び役割分担を明確にするとともに、専任の身体拘束等の適正化対応策を担当する者を決めておくことが必要である。身体拘束適正化検討委員会には、第三者や専門家を活用することが望ましく、その方策として、精神科専門医等の活用が考えられる。また、施設単位でなく、法人単位での委員会設置も可能であるため、施設の規模に応じた対応を検討すること。

なお、身体拘束適正化検討委員会は、少なくとも1年に1回は開催することが望ましいが、虐待防止委員会と関係する職種等が相互に関係が深いと認めることも可能であることから、虐待防止委員会と一体的に設置・運営すること（虐待防止委員会において、身体拘束等の適正化について検討する場合も含む。）も差し支えない。

指定障害者支援施設が、報告、改善のための方策を定め、周知徹底する目的は、身体拘束等の適正化について、施設全体で情報共有し、不適切な身体拘束等の再発防止や身体拘束等を行わない支援方法の検討につなげるためのものであり、決して従業者の懲罰を目的としたものではないことに留意することが必要である。

身体拘束適正化検討委員会における具体的な対応は、次のようなことを想定している。

ア 身体拘束等について報告するための様式を整備すること。

イ 従業者は、身体拘束等の発生ごとにその状況、背景等を記録するとともに、アの様式に従い、身体拘束等について報告すること。

ウ 身体拘束適正化検討委員会において、イにより報告された事例を集計し、分析すること。

エ 事例の分析に当たっては、身体拘束等の発生時の状況等を分析し、身体拘束等の発生原因、結果等を取りまとめ、当該事例の適正性と適正化策を検討すること。

オ 報告された事例及び分析結果を従業者に周知徹底すること。

カ 適正化策を講じた後に、その効果について検証すること。

③ 同条同項第 2 号の指定障害者支援施設が整備する「身体拘束等の適正化のための指針」には、次のような項目を盛り込むこととする。

ア 施設における身体拘束等の適正化に関する基本的な考え方

イ 身体拘束適正化検討委員会その他施設内の組織に関する事項

ウ 身体拘束等の適正化のための職員研修に関する基本方針

エ 施設内で発生した身体拘束等の報告方法等の方策に関する基本方針

オ 身体拘束等発生時の対応に関する基本方針

カ 入所者等に対する当該指針の閲覧に関する基本方針

キ その他身体拘束等の適正化の推進のために必要な基本方針

④ 同条同項第 3 号の従業者に対する身体拘束等の適正化のための研修の実施に当たっては、身体拘束等の適正化の基礎的内容等適切な知識を普及・啓発するとともに、当該指定障害者支援施設における指針に基づき、適正化の徹底を図るものとする。

職員教育を組織的に徹底させていくためには、当該指定障害者支援施設が指針に基づいた研修プログラムを作成し、定期的な研修を実施（年一回以上）するとともに、新規採用時には必ず身体拘束等の適正化の研修を実施することが重要である。

また、研修の実施内容について記録することが必要である。なお、研修の実施に当たっては、施設内で行う職員研修で差し支えなく、他の研修と一体的に実施する場合や他の研修プログラムにおいて身体拘束等の適正化について取り扱う場合、例えば、虐待防止に関する研修において身体拘束等の適正化について取り扱う場合は、身体拘束等の適正化のための研修を実施しているものとみなして差し支えない。

2. 虐待防止で何を整備するか理解する

○ 改正「運営基準」「解釈通知」から整備内容を理解する

○ 虐待防止の更なる推進で整備する内容

① 「虐待防止対応規程」を策定する

・虐待発生報告、分析、再発防止策等の様式の整備

② 「虐待防止責任者・担当者」を設置する

③ 「虐待防止委員会」を設置(規程の整備)する

④ 「虐待防止のための指針」を策定する

⑤ 虐待防止のための研修プログラムを作成する

3. 身体拘束適正化で何を整備するか理解する

○ 改正「運営基準」「解釈通知」から整備内容を理解する

○ 身体拘束適正化の推進で整備する内容

① 「身体拘束適正化検討委員会」を設置(規程の整備)する

- ・ 虐待防止委員会と一体的設置か、単独設置か検討
- ・ 身体拘束発生報告、分析、適正化策等の様式の整備

② 「身体拘束等の適正化のための指針」を策定する

③ 身体拘束適正化のための研修プログラムを作成する

- ・ 虐待防止研修の中に組み込むか単独研修か検討

④ やむを得ず身体拘束を行う場合の手順の確認と周知

4.体制整備のための規程等を理解する

- 「愛知県知的障害者福祉協会権利擁護委員会モデル規程集」
 - ①-1 虐待防止対応規程(施設・事業所設置モデル)
 - ①-2 虐待防止対応様式
 - ①-3 身体拘束対応様式
 - ② 虐待防止委員会規程
 - ③ 身体拘束適正化検討委員会規程
 - ④-1 虐待防止の指針(施設用)
 - ④-1 虐待防止の指針(事業所用)
 - ④-2 虐待防止対応の概要(掲示用)
 - ⑤-1 身体拘束適正化の指針(施設用)
 - ⑤-1 身体拘束適正化の指針(事業所用)
 - ⑤-2 身体拘束に関する説明書(Excel)
 - ⑤-2 身体拘束に関する説明書(Word)
 - ⑤-3 身体拘束に関する説明書記入例(「見直そう!あなたの支援を
●Part5」抜粋資料)
 - ⑥ 虐待防止研修記録書・身体拘束適正化研修記録書
 - ⑦ 職員倫理綱領
 - ⑧ 職員行動規範

○ 「福岡県障がい福祉課モデル規程」

- ① ●○法人▼△会虐待防止対応規程(例)
- ② 虐待通報等連絡書等、虐待防止対応規程に対応する様式
- ③ ●○●○事業所虐待防止委員会設置要領(例)

○ 「全国老協身体拘束適正化のための指針モデル」

- ① 特別養護老人ホーム○○身体拘束等適正化指針
- ② 身体拘束適正化のための指針(案)(H30基準対応版)

⇒※前記「モデル規程等」を参考にして、規程類を作成する

- ・ 「虐待防止対応規程」で虐待防止責任者と虐待防止担当者を設置する(規程は法人対象か、施設・事業所対象かを定める)
- ・ 虐待防止責任者は管理者、虐待防止担当者はサビ管と他役職者等が担当する
- ・ 虐待防止委員会委員(予定者)が、虐待防止体制整備の進捗状況を他職員に報告しながら整備を進めていくことが重要
- ・ 虐待防止責任者、虐待防止担当者が中心となって職員の意識変革を進めないと、虐待防止や身体拘束適正化の推進は実現しない

5. 従業者の研修の内容を理解する

- ◆ 「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」
P21～22 （考えられる研修）

(1) 考えられる研修の種類

研修には以下、5つの類型が考えられる

① 管理職を含めた職員全体を対象にした虐待防止や人権意識を高めるための研修

(例)

- ・ 基本的な職業倫理
- ・ 倫理綱領、行動指針、掲示物の周知（虐待防止の委員会で検討された内容を含めて）
- ・ 障害者虐待防止法等関係法律や通知、指定基準等の理解
- ・ 障害当事者や家族の思いを聞くための講演会
- ・ 過去の虐待事件の事例を知る 等

② 職員のメンタルヘルスのための研修

- ・ アンダーコントロール(アンガーマネジメント)

③ 障害特性を理解し適切に支援が出来るような知識と技術を獲得するための研修

(例)

- ・ 障害や精神的な疾患等の正しい理解
- ・ 行動障害の背景、理由を理解するアセスメントの技法
- ・ 自閉症の支援手法（視覚化、構造化等）
- ・ 身体拘束、行動制限の廃止
- ・ 服薬調整
- ・ 他の障害者福祉施設等の見学や経験交流 等

④ 事例検討

- ・ 障害者のニーズを汲み取るための視点の保持
- ・ 個別のニーズを実現するための社会資源等の情報や知識の習得
- ・ 個別支援計画というツールを活用しての一貫した支援及び支援者の役割分担 等

⑤ 利用者や家族等を対象にした研修

- ・ 「わかりやすいパンフレット」を使って説明

(参考)田原授産所令和3年度 内部研修会

<4月> 実施済

(日時) 4月8日(木) 17:00~18:30

(内容) 強度行動障害支援研修「強度行動障害者の支援について」

(講師) 国強度行動障害支援者養成研修修了者蔵王の杜主任 上谷耕史 氏

<5月> 実施済

(日時) 5月12日(水) 17:00~18:30

(内容) 障害福祉関係職員基礎研修「服部ゼミナール 令和3年度第1回」

(講師) 臨床心理士(日本赤十字豊田看護大学講師) 服部次郎 先生

<6月> 実施済

(日時) 6月3日(木) 17:00~18:30

(内容) メンタルヘルス研修「脳ダイエット研修」

(講師) 脳ダイエットインストラクター 平居久美 氏

<7月> 実施済

(日時) 7月6日(火) 17:00~18:30

(内容) メンタルヘルス研修「アンガーマネジメントの基本を学ぶ」

(講師) 日本アンガーマネジメント協会アガーマネジメントファシリテーター 鎌田博幸

<8月> 実施済

(日時) 8月4日(水) 17:00~18:30

(内容) 障害福祉関係職員基礎研修「服部ゼミナール 令和3年度第2回」

(講師) 臨床心理士(日本赤十字豊田看護大学講師) 服部次郎 先生

<9月> 実施済

(日時) 9月9日(木) 17:00~18:30

(内容) コミュニケーション研修「笑顔のコーチング研修」

(講師) ハロードリーム認定笑顔のコーチングファシリテーター 林 ともみ 氏

<10月> 実施済

(日時) 10月14日(木) 17:00~18:30

(内容) 障害者虐待防止・権利擁護研修「虐待防止を0にするために」

(講師) 田原市障害者総合相談センター センター長 新井在慶 氏

<11月> 実施済

(日時) 11月10日(水) 17:00~18:30

(内容) 障害福祉関係職員基礎研修「服部ゼミナール 令和3年度第3回」

(講師) 臨床心理士(日本赤十字豊田看護大学講師) 服部次郎 先生

<12月>

(日時) 12月9日(木) 17:00~18:30

(内容) メンタルヘルス研修「アンガーマネジメント診断を活かす」

(講師) 日本アンガーマネジメント協会アガーマネジメントアドバイザー 鎌田博幸

<1月>

(日時) 1月13日(木) 17:00~18:30

(内容) コミュニケーション研修「ほめ達入門編」

(講師) (社)日本ほめる達人協会 特別認定講師 横山源太 氏

<2月>

(日時) 2月2日(水) 17:00~18:30

(内容) 障害福祉関係職員基礎研修「服部ゼミナール 令和3年度第4回」

(講師) 臨床心理士(日本赤十字豊田看護大学講師) 服部次郎 先生

<3月>

(日時) 3月10日(木) 17:00~18:30

(内容) コミュニケーション研修「アサーティブコミュニケーション入門講座」

(講師) NPO法人アサーティブジャパン 認定講師 渡辺英明 氏

6. 虐待防止体制整備のためのチェック表等を理解する

○ 虐待防止関係チェックリスト

- A 体制整備チェックリスト (全国社会福祉協議会モデル)
- B 職員セルフチェックリスト (全国社会福祉協議会モデル)
- B チェックリスト集計
- C 早期発見チェックリスト (全国社会福祉協議会モデル)

○ B職員セルフチェックリストのBチェックリスト集計を使った集計方法

<各職員手書き回収の場合>

- ① 各職員の手書きしたB職員チェックリストを改めて1つずつ入力する
- ② ディスクトップに新規フォルダーを1つ作る
- ③ 新規フォルダーに、Bチェックリスト集計と入力したB職員チェックリストを全て入れる
- ④ Bチェックリスト集計の「集計」シートをクリックし、シートが開いたら「集計実行」をクリックする
 - ※ Bチェックリスト集計を開くとき、「セキュリティ警告」が表示される場合、「コンテンツの有効化」をクリックする
- ⑤ 選択画面が出てきたら、②で作成した新規フォルダーを選択して、「OK」をクリック
- ⑥ すると、自動集計が始まり、「結果」シートを開くと、集計結果が示される

<各職員にメール添付で送付、入力後、返信メール添付の場合>

- ① 各職員へB職員チェックリストをメールに添付して送付
- ② 各職員チェックリストに入力し、メールに添付して返信
- ③ 上記、手書きの②～⑥と同じことを行う

◆ 虐待防止のためのチェックとモニタリングの実施

○いつ

- ⇒ 虐待防止体制整備開始前 に 初回チェック
- 虐待防止体制整備後 に モニタリング、課題抽出
- 今年度末 に 改善状況確認、課題抽出

○だれが

- ⇒ 虐待防止委員会委員が

○なにをする

- ⇒ 「障害者虐待の防止と対応の手引き」 P51～52
「職員セルフチェックリスト」を回収して分析する
- ⇒ 同上P48～50「体制整備チェックリスト」をチェックして振り返りを行い、次の整備内容を決める

B:職員セルフチェックリスト集計結果

(田原授産所 R3.9体制整備前実施)

実施日：令和3年9月1日から10日

回答者合計	20
-------	----

No	チェック項目	選択肢	回答数	割合
1	利用者への対応、受答え、挨拶等は丁寧に行うよう日々、心がけている。	できている	17	85%
		できていない	3	15%
2	利用者の人格を尊重し、接し方や呼称に配慮している。	できている	19	95%
		できていない	1	5%
3	利用者への説明はわかり易い言葉で丁寧に行い、威圧的な態度、命令口調にならないようにしている。	できている	14	70%
		できていない	6	30%
4	職務上知りえた利用者の個人情報については、慎重な取扱いに留意している。	できている	19	95%
		できていない	1	5%
5	利用者の同意を事前に得ることなく、郵便物の開封、所持品の確認、見学者等の居室への立ち入り等を行わないようにしている。	できている	2	10%
		できていない	18	90%
6	利用者の意見、訴えに対し、無視や否定的な態度をとらないようにしている。	できている	16	80%
		できていない	4	20%
7	利用者を長時間待たせたりしないようにしている。	できている	18	90%
		できていない	2	10%
8	利用者の嫌がることを強要すること、また、嫌悪感を抱かせるような支援、訓練等を行わないようにしている。	できている	19	95%
		できていない	1	5%
9	危険回避のための行動上の制限が予想される事項については、事前に本人、家族に説明し同意を得るとともに、方法を検討し実施にあたっては複数の職員によるチームアプローチをとっている。	できている	9	45%
		できていない	11	55%

10	利用者に対するサービス提供に関わる記録書類(ケース記録等)について、対応に困難が生じた事柄や不適切と思われる対応をやむを得ず行った場合等の状況も適切に記入している。	できている	9	45%
		できていない	11	55%
11	ある特定の利用者に対して、ぞんざいな態度・受答えをしてしまうことがある。	はい	11	55%
		いいえ	9	45%
12	ある特定の職員に対して、ぞんざいな態度・受答えをしてしまうことがある。	はい	4	20%
		いいえ	16	80%
13	他の職員のサービス提供や利用者への対応について問題があると感じることがある。	はい	17	85%
		いいえ	3	15%
14	上司と日々のサービス提供に関わる相談を含め、コミュニケーションがとりやすい雰囲気である。	はい	18	90%
		いいえ	2	10%
15	職員と日々のサービス提供に関わる相談を含め、コミュニケーションがとりやすい雰囲気である。	はい	17	85%
		いいえ	3	15%
16	他の職員が、利用者に対してあなたが虐待と思われる行為を行っている場面にでくわしたことがある。	はい	13	65%
		いいえ	7	35%
17	他の職員が、利用者に対してあなたが虐待と思われる行為を行っている場面を容認したこと(注意できなかったこと)がある。	はい	14	70%
		いいえ	6	30%
18	最近、特に利用者へのサービス提供に関する悩みをもち続けている。	はい	10	50%
		いいえ	10	50%
19	最近、特に仕事にやる気を感じないことがある。	はい	3	15%
		いいえ	17	85%
20	最近、特に体調がすぐれないと感じることがある。	はい	9	45%
		いいえ	11	55%

○ グループワーク①

「自事業所の虐待防止体制整備状況の共有」

※グループワーク① 時間 10分

○各事業所の虐待防止体制について、事前記入した「体制整備チェックリスト」を基に、状況の共有と意見交換

- ・ 発言順番は、名字のあいうえお順の最初の方から行って下さい。
- ・ 最初の発言者が進行役を行い、時間管理もして下さい。
- ・ 今回のメンバーでこの後のグループワークも行います。
- ・ 同じメンバーのため、今回は初めに自己紹介をお願いします。