

# はなみずき

No. 4

## 虐待防止委員会だより

### 萩の杜 虐待通報のご報告

者委員の  
河坂で事  
情をお聞  
きしまし

さる平成25年12月23日、

法人本部へ、萩の杜でイン  
ターン制度を使って実習さ  
れたA氏より、萩の杜の職  
員による利用者への不適切  
と思われる言動についての  
メールが送られてきました  
た。この通報に対して法人  
は早急な対応が必要と判断  
し、当法人の虐待防止第三  
者委員の河坂昌利氏に同席  
いただき、勝部施設長と木  
戸副施設長によりA氏への  
聴き取りを実施いたしました  
。今回は、ご同席いただ  
いた河坂氏から以下にご報  
告と経過説明をいただきま  
す。

#### 虐待の通報のご報告と 経過説明

昨年12月3日に、以前法  
人のインターンシップ制度  
を利用して実習に来られて  
いたA氏よりメールにて虐  
待の通報が法人宛てにあ  
り、12月30日に通報者A氏  
から、萩の杜管理者、萩の  
杜虐待防止責任者及び第三

た。A氏の訴えの概要は、

①利用者に対する怒ってい  
るような厳しい口調での指  
示やタメ口、叱責の多い職  
員が複数存在すること ②  
身内に自閉症の方がおら  
れ、もしも、この方が萩の  
杜を利用したら、本人は上  
から目線の指示が多くきつ  
と辛いだろうと思いいメル  
をしたということ、大きく  
は以上2点でした。

これを受け、平成26年1  
月30日に4時間をかけ、萩  
の杜正規職員の聞き取り調  
査を行いました。(当初17  
日の予定でしたが、施設内  
のインフルエンザ流行のた  
め延期されました。)

職員の間取りの概ねの  
内容は、・入浴場面ででん  
かんのある利用者について急  
かした指示的な言い方にな  
っていたかも知れないこと  
・普段から呼称に関して  
は注意しているので利用者  
さんの名前をちゃん付けで  
呼んだ記憶がないが、「〇

〇ちゃん、お菓飲んで。』  
ってお父さんが言っていた  
よ。」と声かけすると、ス  
ムーズに服薬ができる方が  
おられるのでその場面を見  
て指摘されたのかも知れな  
いということ、でした。

但し、一部の非常勤職員  
については、指摘されたこ  
とについて思い当たる部分  
があるので研修会を開き改  
善していくことが、管理者、  
虐待防止責任者と第三者委  
員の間で確認されました。

また、2月28日には、法  
人全体の虐待防止委員会が  
法人本部で開催され、今回  
のA氏の通報の内容と萩の  
杜の職員への聞き取り調査  
の結果が報告されました。  
そのことを踏まえ、今後の  
の事業所においても、実習  
や見学後に実習生や見学者  
に対して無記名のアンケート

トを取り、職員の利用者に  
対する対応の印象や評価を  
丁寧に聞き取っていくこと  
と萩の杜にとどまらず、こ  
の際全事業所の職員に虐待  
防止法に規定されている虐  
待事項について普段の業務  
で該当する行為がないのか

どうなのか自己チェックし  
てもらい、実態調査を行う  
ことが確認されました。

この場で、第三者委員の  
河坂より、今回の指摘を契  
機に改めて法人全体が初心  
に立ち返り、職員の利用者  
への関わり方ひとつで、能  
力が低いことが人格までが  
低いとの誤解を地域の人々  
に与えかねないことを肝に  
銘じて、絶えず社会の目を  
意識して業務に勤しんでい  
ただきたい旨を切にお願い  
して、委員会を終えました。

最後に、日本国が国連の  
障害者権利条約を批准した  
現在、改めて対人援助の基  
本思い起こし、日頃の業務  
のあり様を振り返ることの  
必要性を気付かせて頂いた  
Aさんのご指摘に紙面をお  
借りして僭越ですが委員会  
を代表して感謝いたしま  
す。

社会福祉法人北摂杉の子会  
障害者虐待防止委員会  
第三者委員 河坂昌利

### 今年度目標 虐待防止に関する 取り組み計画

2014年度萩の杜事業計画  
において以下の3点を掲げ

ています。①“人権擁護”  
をテーマとした内部研修企  
画と実施(年1回)②“業務  
の振り返りチェックシート  
”の改定と実施(実施につ  
いては3カ月毎)③“緊急  
やむを得ない場合の行動制  
限”に関するガイドライン  
の整備。人権擁護をテーマ  
とした研修については、法  
人全体研修でも実施してい  
ますが、生活施設の性質上、  
職員全員が参加することが  
困難な状況です。その為、  
施設独自でも企画を行い、  
業務の振り返りチェックシ  
ートのリニューアル再開と  
合わせて、各職員の気付き  
等をより深めていきたいと  
計画しています。また、家  
族会との協同や施設見学受  
け入れ等、これまで同様積  
極的に外部の目を入れるこ  
とで、施設の密室化防止に  
も取り組んでいきます。“  
どのようにして虐待を防止  
するのか”の視点ではな  
く、“どのように支援の質  
を高めていくのか”の視点  
で、試行錯誤しながら今年  
度も職員一同力を合わせて  
取り組んでいきたいと考え  
ています。

主な取り組み内容・人権擁  
護、虐待防止、合理的配慮  
についての内部研修会の実  
施(年1回)・全スタッフ  
を対象とした業務振り返り  
チェックシートの実施(年  
2回)上記の2つの具体的  
な取り組みを行う中で、利  
用者への言葉遣い・呼称の  
在り方など基本的なことか  
ら検証をし、全スタッフの  
人権への意識向上を図って  
いきます。また、就労支援  
を推進していくにあたり、  
職場における合理的配慮の  
提供は近年の重要な課題と  
なっています。職場で適切  
に配慮を受ける中で、障害  
のある方の持っている力が  
最大限発揮できるよう、人  
権への意識とともに、合理  
的配慮の在り方についても  
スタッフ間で検証していき  
ます。

おさか  
今年度の目標は、職員  
の人権意識の向上を図る◆

おさか  
今年度の目標は、職員  
の人権意識の向上を図る◆

### おさか 今年度の目標は、職員 の人権意識の向上を図る◆

おさか  
今年度の目標は、職員  
の人権意識の向上を図る◆

おさか  
今年度の目標は、職員  
の人権意識の向上を図る◆

おさか  
今年度の目標は、職員  
の人権意識の向上を図る◆

おさか  
今年度の目標は、職員  
の人権意識の向上を図る◆

おさか  
今年度の目標は、職員  
の人権意識の向上を図る◆

### おさか 今年度の目標は、職員 の人権意識の向上を図る◆

おさか  
今年度の目標は、職員  
の人権意識の向上を図る◆

なるニーズをもつ方々にご利用いただいています。  
ご利用者を中心に据えた支援を展開していく中でご利用者と職員の関係だけでなく、ご利用者同士、職員同士と皆がお互いを尊重する文化を築いていくことで、必然的に虐待が防止されている組織を目指します。

### グループホーム みやた・とんだ

今年度グループホームとんだ・みやた共に「基本理念」の作成と周知を行なった。その理念の浸透を図り、支援の質の向上や虐待の防止を狙っていく。項目は以下の通り(みやた用)

グループホームみやたの基本理念・ご利用者の生活の質を向上する。ご利用者個々の個性や障がい特性に配慮した上で、スタッフが共通認識を持ち、その方に合わせた個別化した支援を提供する。健康、安全、安心への配慮と快適さが提供できる居住空間を作り上げる。社会資源を有効活用する。・ご利用者の尊厳を保障する。ご利用者の権利・意思決定を尊重し、擁護・代弁していく。潜在的な能力、可能性を信じご利用者とその人らしい生活を送る

ことができるように支援する。ご利用者を「さん」づけで呼ぶだけでなく一人の成人した方として支援する。

働く基本姿勢・やりがいをもって業務にあたる。福祉に情熱をもっている。上記理念にも賛同できる。日々、疑問・課題意識をもちながら業務に取り組み、それを自ら解決していく。理想を持ち、それに近づけるために努力する。自己満足のみにとどまらず、常にプロ意識を持って業務にあたる。・チーム支援を遂行する。同僚や上司とチームワーク(個人の価値観にとらわれない、一場面のみで判断せず周囲からもしつかりと事実確認を行なうなど)をととり、円滑な業務の遂行すなわち利用者支援に活かしていくことができる。自分がチームの一員であることを理解し、チームへの貢献も考えながら主体的に業務を遂行する。・みやたが大好きである。さらによりよい「みやた」にしていくために、ご利用者だけでなく自分自身も成長していく意思がある。得意とする分野がある。

この文章を基本としつつ、1つ1つの内容の読み合わせを行ない、理念の解釈を共通で持てるようにする。年度当初に読み合わせは行なったが、徐々に薄れていくのを防ぐために、半年後をめどに再度読み合わせを実施予定である。あくシヨンプランにも権利擁護について明記しているのでも、ご利用者の権利についても学習を深め、個別支援の向上に努めていく。

### レジデンス なさはら

SVの仕組みを構築し、確実に遂行することで以下の3点につなげる。①行動障害のある方への適切な支援方法を学ぶ。レジデンスなさはらのご利用者は、対応が困難な方が多く、支援方法に迷いが生じる場合が多い。適切な支援方法を学び続けることで、対応が困難であっても冷静に支援ができることを目指す。また各利用者のサポートブックを通して、更に障害特性の理解を図る。②一人で抱え込まない環境を作る。グループホーム内では、一人で支援を行なっている環境が多く、それらが職員の不安感やストレスにつながっていることがある。ストレス

マネジメント等SVやOJTを通して、安心して支援が行なえる環境を作っている。③レジデンスなさはら三箇条の再浸透を図る。形骸化してきているレジデンスなさはら3箇条を会議、SV、OJTにて再浸透させ、職員が同じ方向で支援にあたることができるようにする。また、過去に起きた虐待事案、不適切対応事案に対しても振り返る機会(人権研修、振り返りチェックシート等)を持つことで、人権意識を高めていく。

### 児童発達支援部

目標としては、以下の4点。①職員に対し、「職員行動チェックリスト」(仮称)を実施し、職員の人権意識を高める。②「職員行動チェックリスト」(仮称)の結果より、人権研修を実施する。③予防につながるチェックリスト「ちよつと気になる親のチェックリスト」(仮称)を作成活用し、心配なケースは療育相談につなげる。④療育や保護者研修を通し、特性理解や適切な支援方法について伝えることで子育ての負担を軽減し虐待を予防する。具体的な取り組みとしては、次の通り。療育支援部版「職員行動チェックリスト」(仮称)の項目を検討する。(正職員で。最終主任・部長決定。6月中)・内部研修にお

いて、「ちよつと気になる親のチェックリスト」(仮称)の項目を検討する。(職員全体で。8月)・内部研修で決定した「職員行動チェックリスト」を実施し、8月の内部研修にて「虐待防止」についての内部研修を行う。(職員全体で。最終主任・部長決定8月)・内部研修で決定した「ちよつと気になる親のチェックリスト」を活用し、必要なケースについては、療育相談を実施する。(職員全体で。9月以降)・(外)保護者研修の実施(月1回)・(外)チェックリストを元に、必要に応じた療育相談を実施する。

### シヨンプラットフォーム

今年度も虐待防止に関しては、昨年同様にクオリティインプルーブメント(「より質の高いサービスを提供することによって多くの事故や虐待が未然に回避できる」という考え方で取り組んでいきます。今年度は特に、①サービス提供プロセスの標準化と業務の効率化②法令順守に基づくサービス管理の徹底③リスクマネジメント、業務改善のPDCAサイクルの継続実践の3点に重点を置いています。これらのことを

実践し、支援の質の向上と、ご利用者はもとより、支援者にとつても働きやすい環境作りに努めていきたいと考えています。

### シヨンプラットフォーム

目標としては、2点。①支援の質の向上。具体的な取り組みは、・障害特性の理解の内部研修を行う。・SVの中山氏にSVを受けながらのケース会議を行う。・松上常務理事より虐待防止に関する研修をよど内部で実施する。・業務の振り返りチェックシートにて毎月振り返りを実施し、上長からのコメントを記入し全体の振り返り度をグラフ化したものと合わせてフィードバックする。②保護者との情報共有。具体的な取り組みは、・支援計画にてパニックにならない為の支援の方法およびパニック時の対応について保護者との情報共有を行い、パニック時の身体拘束などやむを得ず行う際の取り決めを確認し、支援計画書に明記する。・医療との連携が必要な方や他害行為などが頻発する方に関しては、保護者の方との面談をこまめに実施する。(虐待防止委員会発行)

今年度も虐待防止に関しては、昨年同様にクオリティインプルーブメント(「より質の高いサービスを提供することによって多くの事故や虐待が未然に回避できる」という考え方で取り組んでいきます。今年度は特に、①サービス提供プロセスの標準化と業務の効率化②法令順守に基づくサービス管理の徹底③リスクマネジメント、業務改善のPDCAサイクルの継続実践の3点に重点を置いています。これらのことを