

# 障がい者支援施設 職員全員参加型虐待防止の取り組み ～虐待防止エントリーシートを活用して～

社会福祉法人 千慈会

障がい者支援施設 瑞雲荘

虐待防止マネージャー 松岡 研二





# 社会福祉法人 千慈会 障がい者支援施設 瑞雲荘

<生活介護事業> 定員53名 現在53名 <短期入所事業> 定員2名

## 職員構成

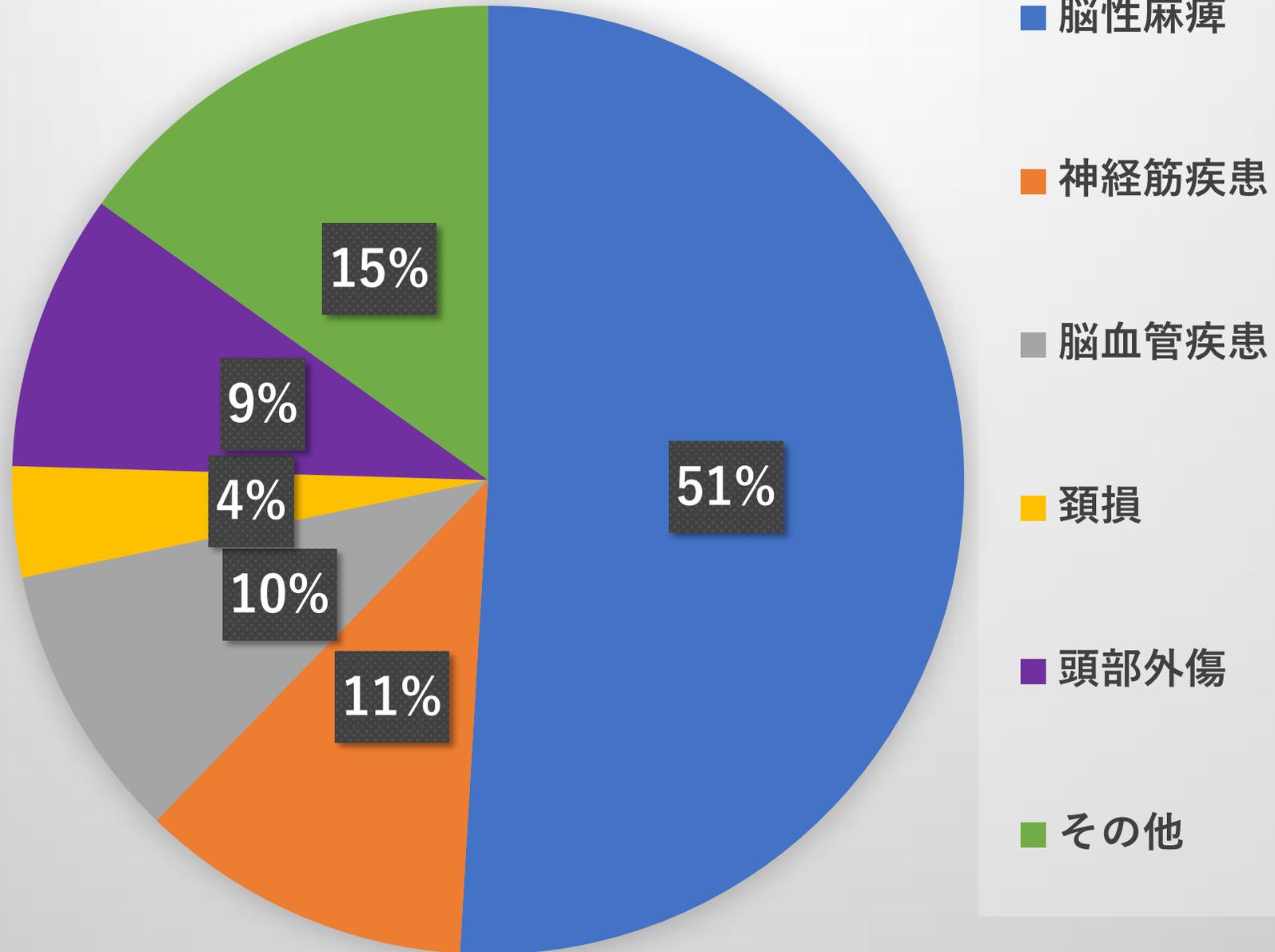
職名	現員	職名	現員
施設長	1	サービス管理責任者	1
事務長	1	生活相談員兼生活支援員	1
事務員	2	生活支援員	26
医師(※)	1	管理栄養士	1
看護師	3	調理員	5
作業療法士	1	パート	2
		計	44(※) 1

(※)は、嘱託

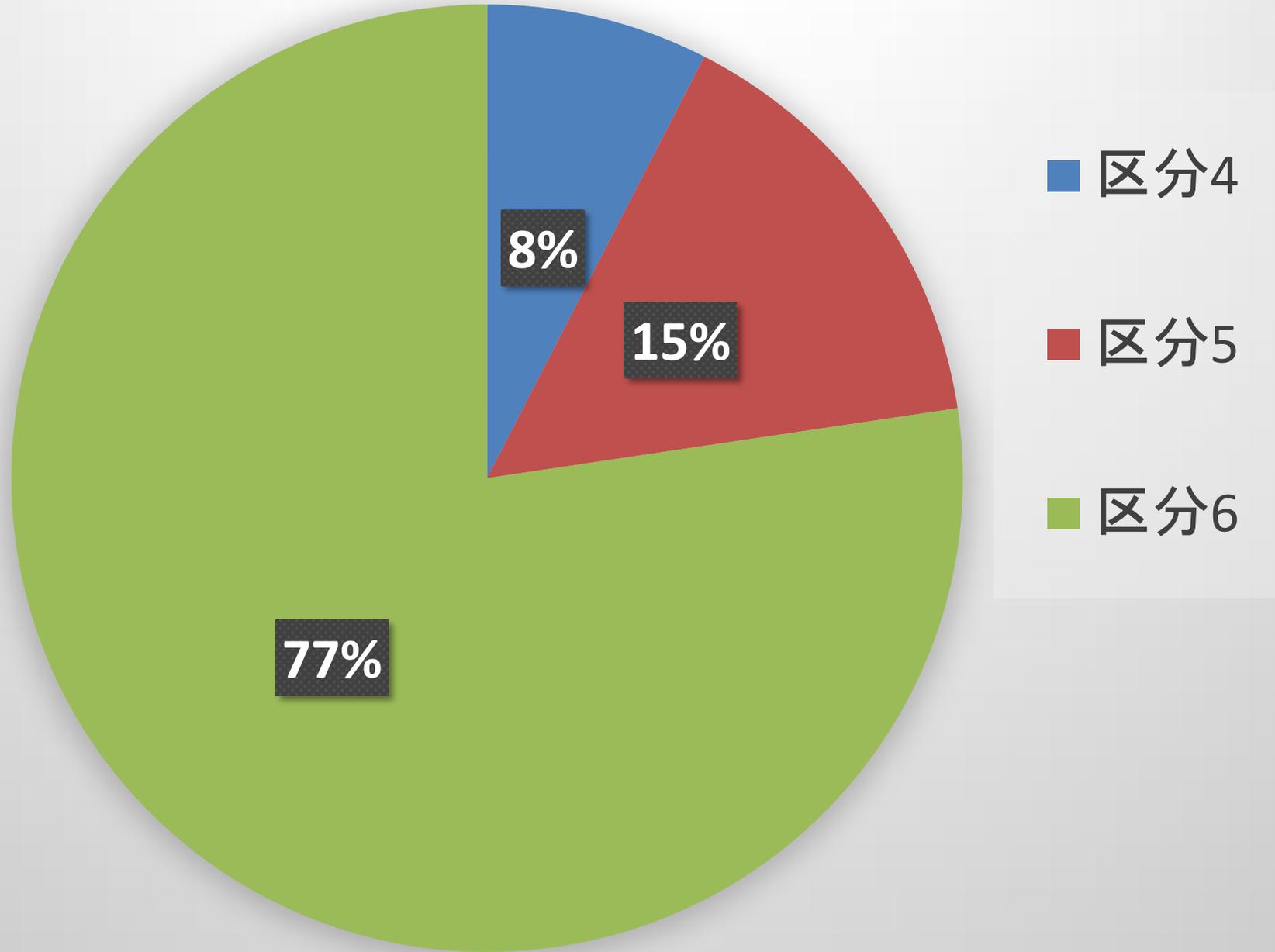
令和3年4月1日現在



# 疾患割合



# 障害程度区分 割合



サービスの在り方自体が適切か否かという観点の評価も虐待の括り  
当時の体制では不十分

H30年4月 虐待防止委員会立ち上げ

年4回開催（3か月毎）

研修会 年1回

委員長 施設長



## 委員会での検討内容

身体拘束について

ヒヤリハット・事故報告書

虐待防止エントリーシート（職員全員参加型）

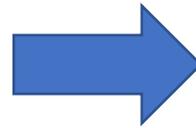


# 虐待防止運動 エントリーシート

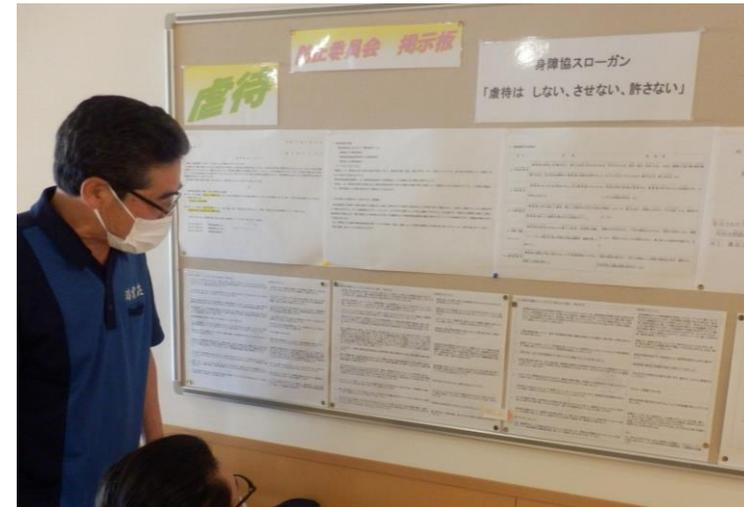
記入日		氏名	(指名された職員は要記名)		
<ul style="list-style-type: none"> <li>サービス改善・向上に資する意見を求めます。</li> <li>指名された職員は月末までに提出してください。</li> <li>特段意見が無い場合でも職員として職場の印象などを記してください。</li> <li>チェックリストは任意回答とします。</li> <li>指名以外の職員も自由に意見をお寄せください。記名の有無は問いません。</li> <li>記入後、1FエントリーBOXに投函してください。</li> </ul>					
チェックリスト	意見想起の手がかり		はい	いいえ	どちらでもない
	他の職員の利用者への対応に問題を感じている		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	自分の部署内で意見の食い違いがあると思う		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	自分の部署と他の部署とは馬が合わないと思う		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	職場の雰囲気が悪いと思う		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 意見

内容は自由



記名入り提出。回収は**委員長**のみ



委員長がコメントを書き**全員が見られる場所へ掲示** (記名無)



検討、改善が必要な内容のものは各担当部署・  
会議・委員会へ繋ぎ対応を検討

初動効果 アップ



虐待防止委員会（1回／3か月）

フィルター



## なぜエントリーシート？

シフトの関係で会議に出ることができない。

会議での発言がない（特に若い職員）

会議が終わった後の井戸端会議では良い意見が聞こえる

特定の職員の倫理観のみで業務が決まってしまうのは、違う考えをもつ職員は、ストレスを感じてしまう。



# エントリーシートの記事例1

- ・ 身体拘束の同意はとってあるが、改善へ向けた検討はされていない。

H30年5月

- ・ 「髪を伸ばしていることが不快、爪が伸びている人がいる。」と職員の身だしなみについて利用者から指摘があった。身だしなみを整えることは社会人の常識。H30年5月



# エントリーシートの実例2

## サービスにつながった

- ・ 県内各市町村ご当地メニュー（名物料理）、利用者出身地の郷土料理メニューを提供してはおもしろいのではないか？H30年10月
- ・ 散歩の意見が出されていましたが、過去に行っていた経験上、良い取り組みになると思います。賛成です。R元年5月
- ・ お楽しみ会は美味しく楽しく過ごせて良かったと思います。曇りでしたが思ったより紫外線が強く、日よけになるものが無かったので、特に胃ろうの方は上を向いているので日よけ対策が必要と思いました。R2年7月





石川県名物

ハントンライス







# 権利擁護に特化した委員会 設置へ繋がった事例

・利用者様とのコミュニケーションを図る時間が少なく感じます。ちょっとした声掛けや日々の挨拶の積み重ねは人道上、当たり前のことと思います。そこからもう一步踏み込んだかわり方が福祉職として必要ではないかと考えています。元年12月

・訴えることができる利用者様と訴えることができない利用者様の支援に格差を感じる。訴える利用者様に応じるあまり、訴えることができない利用者様の支援に手が回らなかつたり他の業務に支障をきたすようでは本末転倒ではないでしょうか？ 2年10月



# 令和3年7月「おもさげね」の設置

おもさげねとはこの地方の方言で「申し訳ございません」「ありがとうございます」といった意味をもつ

委員会の目的は

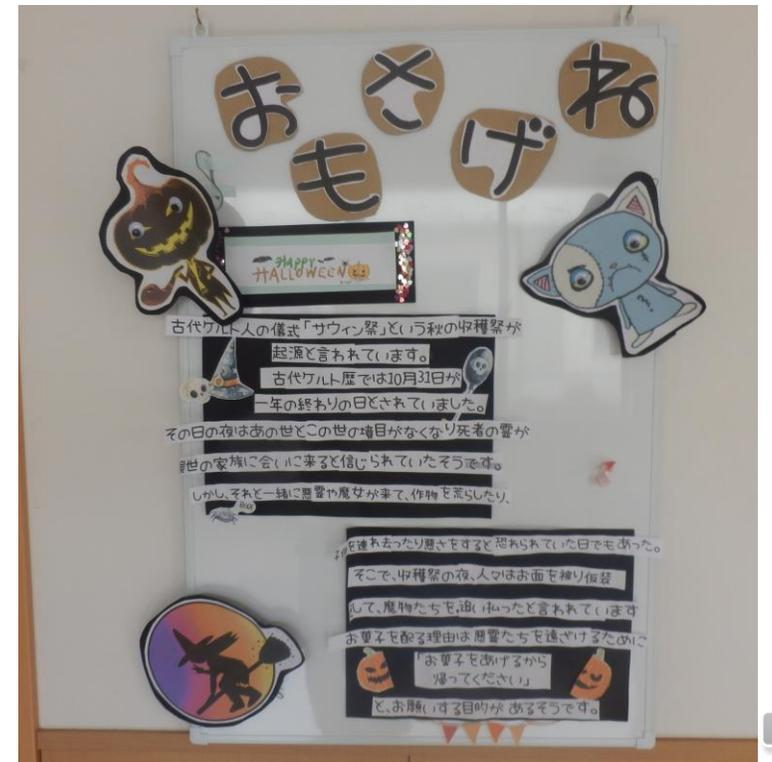
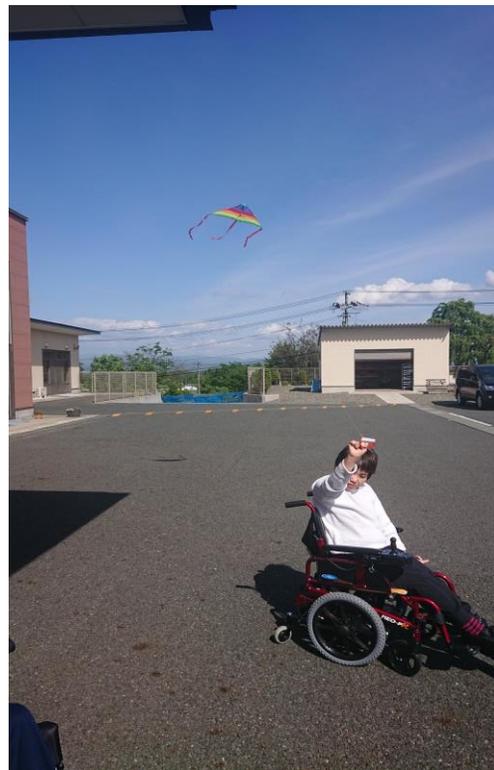
- ・更なるケアの向上、訴える格差の是正を主眼に置く。
- ・利用者様個々の意思決定能力レベルに応じ、職員個々の判断による対応ではなく、組織で合理的配慮の明確化、支援の向上を目指します。

虐待防止委員会を補完する立場で活動する。



# 具体的な活動は

- ・ 季節によって郷愁を呼び覚ますような体験や遊びの企画、掲示物・展示企画の旗振り役



# 最後に

- PDCAサイクル      現状に不満があれば何度でも同じ内容でエントリー
- ストレスチェック      働き方の不満等
- 情報共有の要素      今さら…とか自分だけ？とか臆せずに発信



ご清聴ありがとうございました

