

R2. 12. 18～R3. 1. 27 の間の取り組み状況報告

※1. 2. 3. 4. 5. 省略

6. チェック体制

全職員	<ul style="list-style-type: none"> 不適切対応は上席、上司あるいは人権擁護委員会に報告。 県福祉協「ハンドブック」施設内人権侵害防止チェックリストに基づき、6月と12月に自身の振り返りを行います。 	<ul style="list-style-type: none"> 「報告の流れ」を作成、周知。 12月でのチェック分析中。
人権擁護委員会 (各施設・事業所)	<ul style="list-style-type: none"> 県福祉協会「人権擁護ハンドブック」施設内人権侵害防止チェックリストの問いが求めている内容を明確にして職員に周知します。 同チェックを実施し、結果を分析して改善目標を策定します。 委員会を毎月開催し、事業所内の適正な支援等の課題解決について検討・改善をすすめます。 毎月開催の理事会において取り組みの報告を行います。 虐待防止に関するヒヤリハットを収集します。 	<ul style="list-style-type: none"> チェックリストから見えた改善の重点目標を掲げ、毎月実施の各委員会で検討を継続中。
虐待防止委員会 (法人)	<ul style="list-style-type: none"> 年2回の職員面談を通して、職員一人一人の思いを聴取するとともに職員の状況を把握します。 必要に応じてアンケートを実施、職員、家族の声を聴取・分析。 各施設・事業所の人権擁護委員会の取り組み内容の報告を受け、今後の取り組みについて検討、方向性を示します。 虐待防止に関するヒヤリハットを収集します。 	<ul style="list-style-type: none"> 職員面談から汲み取れた意見を集約し、各事業所の取り組みを実施中。 虐待防止委員会法人内部委員の会議において今後の取り組みの方向性を確認。人権擁護委員会の活動へつなぐ。
理事会	<ul style="list-style-type: none"> 毎月定期的に理事会を開催し、虐待防止の協議を行います。 各事業所の人権擁護委員による改善対策の進捗状況を把握します。 各事業所家族会代表1名、所轄庁の鹿児島市からもオブザーバーとして参加いただき、意見交換を行います。 虐待防止に実効性のある法人職員以外の有識者2名を理事として委任。 ※以上を通して理事会の機能の充実・強化を図ります。 	<ul style="list-style-type: none"> 1月理事会で各人権擁護委員会より報告。 外部理事2名による連絡なしでの事業所巡回(吉野学園)を実施。昼食支援の様子を視ていただく。別途報告
その他	<ul style="list-style-type: none"> 安心・安全カメラ(利用者のプライバシー保護に配慮した事業所内共有部分に設置するカメラ)を令和2年11月末までに全施設・事業所に設置します。 第三者評価制度を導入します。 	<ul style="list-style-type: none"> カメラの設置工事完了。運用規則の精査済。運用は全員の同意後に実施。

7. 再発防止に向けた取り組み(詳細)

(1) 虐待事案に至った要因とその背景 ※省略

(2) 虐待事案に至った要因と背景の課題と具体的改善の取り組み

①利用者の尊厳や人権意識の欠如、職業倫理の欠落

意識付けの取り組み	<ul style="list-style-type: none"> 法人理念、倫理綱領、職員行動基準が職員の行動指針として浸透するための理解を深めるディスカッションや唱和に取り組みます。 朝礼での人権擁護ハンドブックのチェックリスト読み合わせを実施し、支援業務に向けた意識付けを行います。 	<ul style="list-style-type: none"> 取り組み中。
-----------	---	--

②障害の特性に関する理解と学びの姿勢と人材育成の姿勢の不足

人材育成 研修等	施設 事業所	<ul style="list-style-type: none"> ・人権擁護委員会を中心にした、施設・事業所職員の困りごとや利用者の障害特性を踏まえた支援スキル等の悩みの掘り起こしと課題解決に向けた論議を行います。 ・S.V.による職員の相談体制と支援現場での直接的なアドバイスを実施します。 	<ul style="list-style-type: none"> ・計画に基づき、実施中。 ・実施中
	法人	<ul style="list-style-type: none"> ・階層別(経験年数による)人権擁護、虐待防止研修を実施します。 ・法人外の有識者に積極的に依頼して、継続的、実効的研修を実施 ・職員採用のタイミングで極力タイムリーに研修を実施します。 	<ul style="list-style-type: none"> ・実施中。 ・実施中。 ・実施中。

③安全管理上の措置がもたらす人権侵害意識の認識欠落と優位性の誤認

人権侵害 意識の 自覚喚起	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者の安全管理上必要な施設管理は、一方で人権侵害に当たることの再認識と施設に頼りすぎない安全管理の在り方を検討します。 ・「生活の主体者＝利用者」を支える意識化に取り組みます。 	<ul style="list-style-type: none"> ・施設での安全管理の妥当性、必要性を論議し、在り方検討中。
---------------------	---	---

④支援員間の疎通性の脆弱さ

チームケアの 疎通性を高める	<ul style="list-style-type: none"> ・業務終了後にどの情報をどういう形で引き継ぐかがチームケアのポイントになることから、引継の情報の質を高めるモデルを作成します。 ・引継情報の質が高まることにより、職員間の疎通性を高め、強固にします。 	<ul style="list-style-type: none"> ・引継のモデル作成に向け、各事業所における業務引継の情報を収集。
職員間のコミュ ニケーション	<ul style="list-style-type: none"> ・各施設・事業所の職員会に於いて、支援上の対応困難な事例について検討し、障害理解と対応のスキルアップを目指した研修を継続的に取り組みます。 ・「成功循環理論」に基づく対人関係改善を通して、業務中における職員間のコミュニケーションを活発化。そのうえで対応に対する評価をオープンにできる環境づくりに努めます。 ・「隠さない」「聞く」「報告する」の3つの約束が機能するよう職員全体で取り組んでいきます。 	<ul style="list-style-type: none"> ・事例検討会、専門的障害理解の研修実行中。 ・コミュニケーションの円滑化に向けた研修の取り組み実施中。

⑤事業規模拡大と人材育成

人材育成の視座	<ul style="list-style-type: none"> ・各事業所の経験的な人材育成体制から、体系立てられた「ベースとなる対人支援プログラム」を構築し、法人全体の取り組みとします。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ベーシックなプログラム作成中。
---------	--	--

⑥管理者の責務

支援現場の状況 把握のために	<ul style="list-style-type: none"> ・管理者は率先して行動します。 ・施設・事業所の巡回を実施し、支援者と利用者の日常を自らの耳目、肌感覚を通して感じ取ることで、支援現場の状況把握に努めます。 ・勤務職員からの情報を通して、課題の掘り起こしや検討が必要なことについて把握します。 ・特に経験の浅い職員にコミュニケーションをとることで不安な気持ちに寄り添い、安心できる環境づくりのアドバイスを積極的に行います。 	<ul style="list-style-type: none"> ・管理者は巡回継続中。施設、事業所の状態を掴む取り組み実践中。 ・職員が安心できるための相談、聞き取りを面談で実施。
-------------------	---	---

(3) そのほかの改善に向けた取り組み

組織内の報告・連絡・相談体制の周知徹底

施設・ 事業所	<ul style="list-style-type: none"> ・虐待防止啓発ポスターの掲示(職員の虐待防止意識の啓発)を行います。 ・名刺サイズの連絡先カードを全職員に配布し、いつでもどこでも報告、相談ができる体制を作ります。 ・職員の個別面談を2回/年実施。必要に応じて調査・協議できる体制づくり 	<ul style="list-style-type: none"> ・不適切事案、虐待疑い事案について通報につながる流れを全職員に周知。 ・職員自己申告書に基づく職員面談を管理者により実施。職員の見解を聴取。
------------	--	---

虐待を生じさせない組織作りに向けた抜本的な改善策

<p>人員配置体制</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・気風刷新を図るため、人事異動を2回/年(4月、10月)実施します。 ・同一事業所に長期在籍することの弊害を抑制するため、一施設・事業所の在籍年数に上限を設けます。 ・課長以上の管理職は、複数事業所の経験者からの登用を行います。 ・各事業における「職員配置基準」を明確にし、支援体制を支えるための職員配置基準を整えます。 	<ul style="list-style-type: none"> ・支援体制を支えるための+αの職員配置の算定継続中。 ・職員募集に対する応募を確保するための募集キャンペーン(職員紹介報奨制度の重点的な取り組み)を継続中。
<p>設備等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・各施設・事業所の建物外周には「防犯カメラ」の設置。建物内部には利用者が共有する場所=パブリックスペース(廊下、食堂、共有ルーム、活動室等)に「安心・安全カメラ」を設置します。※利用者のプライバシー保護には十分配慮します。 ・利用者の安心・安全を担保するために、インカム(通信機器)を導入します。職員数の少なくなる夜間帯を中心とした事故の発生防止と職員間の連携強化を図ります。 	<ul style="list-style-type: none"> ・カメラの設置、運用についてそのガイドライン=「規則」を見直し、作成。
<p>虐待を生じさせない組織づくり</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「虐待防止委員会」において、虐待防止策及び対応の検討を行います。メンバーに家族会代表を加え、利用当事者の声を反映できる体制と委員会のチェック機能を高めます。 ・各施設・事業所の「人権擁護委員会」において、身近なテーマをもとにした研修を通して議論を活発化し、我がことと捉えたチェック機能を高めます。 ・新たに作成した「障害者虐待防止マニュアル」「児童虐待防止マニュアル」に基づく規範を高めます。 ・有識者による組織のガバナンス及びコンプライアンスの強化のための指導を受け透明性の高い組織を目指します。 	<ul style="list-style-type: none"> ・元福祉施設長、弁護士等の研修実施、他企画中。 ・他法人の有識者による「人権擁護委員会」の取り組みの支援指導を継続中。 ・公認会計士によるガバナンス、コンプライアンスの強化、指導実施中。

改善計画に基づく再発防止の取り組みの課題と今後の取り組みの方向

※人員配置体制の人事異動2回/年(4月、10月)について、11月26日の第7回理事会で職員の人事異動の功罪について理事、監事から意見をいただいたことから、さらに実施に向けた検討を重ねる必要があります。

※上記の内容を踏まえたうえで、各事業所職員の異動希望及び配置転換に関する原案をもとに令和3年度の人事体制を検討中です。

※人員配置体制について、支援体制を支える明確な「職員配置基準」を導き出す作業を継続中です。現在、法定有給休暇取得を可能にしたうえで、業務が円滑に推進できるための配置体制を導き出し、不足人員の確保に努めています。

※法人組織体制について、組織の各職務における役務の定義については現在精査しています。

※安心・安全カメラの設置について、ご利用者のプライバシー保護を大前提にしながら、施設・事業所内のパブリックなスペースにカメラを設置し、録画された画像の閲覧、管理体制、画像データの保存期間についてのガイドライン=「規則」の精査、改訂を進めました。ご利用者並びにご家族へ十分な説明を重ねてご理解いただける取り組みを実施して参ります。

ご利用者・ご家族の同意がいただけた段階で運用を開始することとしておりますので、同意をいただけた施設・事業所から順次運用してまいります。全施設・事業所での運用開始の時期は今年度中を目標に取り組んでいます。

※県知的障害者福祉協会のチェックリストの6月、12月の年2回実施に加え、別添の「私の振り返りシート こんなことはありませんか?」を作成し、職員が身近に自らの言動を振り返り、虐待防止を我がこととして捉えられる実践を継続的に取り組みます。振り返りシートの実施手順の課題を検討中で、実施は2月に始められるよう進めています。

※各施設・事業所の支援課長等による課長会議を定期的に開催します。課長は「虐待防止委員会内部委員」でもあることから、虐待再発防止の具体的取り組みを検討し、各事業所の人権擁護委員会の取り組みへつなげる体制を構築します。

※第6回理事会で家族会の代表からご意見をいただいた「不適切事案発生後の家族への連絡、報告が極めて遅い」との指摘について、不適切事案の発生段階で事実の確認後、「鹿児島市へ通報と同時にご家族へ第一報」の流れを策定し、周知しました。

※新しく理事に就任した外部の理事お二人には、その知見を基に各事業所の支援現場を予告なしに訪ねて実際の支援環境並びに支援員の業務状況をチェックする体制を構築します。

12月9日は吉野学園の昼食支援状況、1月19日に愛光園の昼食支援状況を視ていただきました。

※11月より長崎県の「南高愛隣会」様のご協力をいただき、虐待事案再発防止の取り組みにアドバイスをいただいています。

12月14日午前中におおいとり、午後から愛光園の視察と人権擁護委員との意見交換を実施しました。

1月27日午後から、新型コロナウイルス感染拡大の影響により、長崎県諫早市の佐竹氏とZoomでつないだ吉野学園、吉田愛青園の人権擁護委員との意見交換と全施設・事業所の人権擁護委員会の今後の取り組みの方向について研修を行いました。

※来年度の虐待防止に関する取り組みに向け、年間計画の作成を通して組織体制や在り方、役割を明文化し、目的を明確にしていく総括を年度末に行います。

○法人の取り組み状況について

実施日	対象	内容
12/22(火)	愛光園職員人権擁護研修	支援の在り方について
1/4(月)	法人職員研修	障害者虐待防止法について 障害者支援とは
1/12(火)	人権擁護委員会説明会	私の振り返りシート実施手順説明と意見交換
1/19(火)	愛光園	外部理事による支援状況の評価
1/27(水)	人権擁護委員会研修	南高愛隣会佐竹氏と人権擁護委員の意見交換研修

以上、障害者虐待防止の改善計画に基づく取り組みの進捗状況を報告いたします。

	チェック項目	チェック欄(該当する方に○)		
1	私は利用者を「〇〇さん」と呼んでいる。	はい	時々	いいえ
2	私は利用者に笑顔で挨拶している。	はい	時々	していない
3	私は利用者に友達感覚で接したり、子ども扱いをしたりしていない。	していない	時々	している
4	利用者に威圧的態度、命令口調「〇〇して!」「ダメ!」で接していない。	していない	時々	している
5	利用者への声掛けなしに介助したり、居室に入ったり、私物に触ったりしていない。	していない	時々	している
6	利用者のプライバシーに配慮せず、職員同士で話題にしたりして、机に個人情報ファイルを広げたままにしていない。	していない	時々	している
7	利用者に対して「ちょっと待って」を乱用し、長時間待たせていない。	していない	時々	している
8	利用者に必要な日用品(衣類、履物、眼鏡、義歯等)が壊れていたりして、使えない状態にしていない。	していない	時々	している
9	利用者の呼びかけを無視したり、意見や訴えに否定的な態度をとったりしていない。	していない	時々	している
10	食事や入浴介助の無理強いなど利用者に嫌悪感を抱かせるような援助を強要していない。	していない	時々	している
11	利用者の身体で遊んだりして、人格を無視した関わり(落書きをする等)していない。	していない	時々	している
12	利用者やご家族の言動をあざ笑ったり、悪口を言ったりしていない。	していない	時々	している
13	プライバシーへの配慮が欠けたケア(排泄について大声で話す、他者から見える状態で排泄ケアをする等)していない。	していない	時々	している
14	利用者に対して乱暴で雑な介助や、いい加減な態度・受け答えをしていない。	していない	時々	している
15	利用者から個人的な贈り物を受け取っていない。	していない	時々	している
16	利用者の名前を仕事(職場)以外で出していない。(居酒屋、レストラン、道端等)	していない	時々	している
17	他の職員に仕事にかかわる相談ができない等、職場でのコミュニケーションがとりにくくなっていませんか？	とれている	あまりとれない	とれない
18	他の職員(法人内職員)の利用者に対する言葉遣いが荒い、きつuitと感じたことがありますか？	ない	ある	
19	18の場面で当該職員に言葉かけができましたか？	できた	できなかった	

振り返りコメント:

自分の言動を繰り返し見つめることで
変わっていく自分を見つけましょう

Re Born のために

虐待(疑い)事案発生チャート

R2. 12. 4

青鳥会

虐待(不適切)事案発生
虐待(不適切)事案を見たら

虐待発見者が
鹿児島市へ通報

法人虐待相談
窓口へ連絡・相談

上席・上司
管理者へ連絡

鹿児島市への速やかな通報

鹿児島市

法人・事業所

聞き取り・調査
を経て認定判断

法人・事業所によ
る聞き取り・調査

1. 施設・事業所は覚知後、速やかに所轄庁へ通報と同時に当該家族へ一報。
2. 鹿児島市は聞き取り・調査を経て、虐待疑いの案件が虐待に当たるかどうかの判断を行う。
3. 法人は虐待防止委員会に通告するとともに、調査・協議し、対応を検討する。