

青森	2 職員組織の構成メンバーは
	・委員長:園長、・委員:役職者
	・園長、副園長、事務長、課長、サービス管理責任者、相談支援専門員、主任支援員、看護師、栄養士
	・管理者、サービス管理責任者、生活支援員
	・管理者、心理指導担当職員、児童発達支援管理責任者、保育士、児童指導員、運転員
	・管理者、第三者委員
	・管理者、サービス管理責任者、相談支援専門員
	・施設職員
	・人権倫理委員会という名称で組織を設けている。一事業所の管理者が委員長を務めている。 8名の委員は1施設8事業所の現場職員（サービス管理者1名含む）が務めている。
	・支援部長、支援課長、生活支援員、看護師
	・施設長、サービス管理責任者、支援員
	・管理者、サービス管理責任者、生活支援員、職業指導員、看護師
	・施設長、支援員、支援課長
	・施設長、総務部長、各事業所チーフマネージャー及びサブマネージャー、第三者委員（外部）
	・管理者、事業所のサビ管、
	・各施設から選任された職員で構成。 ・各事業所の長は虐待防止責任者
	・園長、課長、班リーダー、看護職員、栄養士
	・園長、主任サービス管理責任者、所長、事務長、管理栄養士、看護職、サービス管理責任者、GHサービス管理責任者、外部委員
	・施設長、施設長代理、課長兼サービス管理責任者、主任生活支援員、相談支援センター管理者
	・虐待防止対応責任者1名、虐待防止受付担当者3名、虐待防止
	・施設長、事務長、サービス管理責任者、支援課長、オンブズマン、保護者会会長
	・管理者、事務長、元民生委員、町会長、大学准教授、保護者会会長、サビ管
	・全職員
	・委員長:園長、・委員:役職者
	・施設長、サービス管理責任者及び看護師を含む職員
	・理事長、管理者、サビ児管、スタッフ
	・園長、係長
	・主任、サービス管理責任者
	・法人として設置 ・事業所の管理者、虐待防止責任者等
	・管理者、事務長、第三者委員、保護者会代表、サビ管、支援員
	・園長、課長、町会長、養護学校校長、
	・所属長、児童発達支援管理責任者、外部有識者
	・施設管理者や直接支援の職員など
	・管理者、相談支援専門員
	・法人の各事業所から1名（役職者、リーダー）
	・園長、各部門の責任者を中心とした全職員
	・施設長、児童発達管理責任者、保育士、児童支援員
	・管理者、サビ管、支援員、障がい者家族、ボランティア、外部有識者
	・管理者、課長、主任支援員、副主任支援員、事務員
	・総合施設長、サービス管理責任者、児童発達支援管理責任者、保育士、介助員、生活支援員
	・施設長、主任、サービス管理責任者、リーダー
	・管理者、事務長、生活支援員
	・管理者、役職者1名
	・サービス管理責任者、生活支援員
	・各事業所の主任職員
・管理者、サビ管、生活支援員、世話人、夜間支援専門員	
・施設長、生活支援員、看護師	
・施設長、主任、生活支援員、看護職員	
・管理者、サービス管理責任者。支援員等	
・施設長、施設長代理、課長兼サービス管理責任者、主任生活支援員、相談支援センター管理者	
・人権擁護委員会 ・管理者、課長、支援員	
・施設長、主任、生活支援員、看護職員	
・施設長、次長、係長	
・施設長、主任、副主任	
・事業所の虐待防止責任者、虐待防止担当者	
・園長、主任、核デイサービスのリーダー、サブリーダー	
・担当職員（一般職員）	
・管理者、サビ管、支援リーダー	
・管理者、指導職	
施設長、統括主任、主任、生活支援員、サービス管理責任者	
施設長（苦情解決責任者）、副施設長（苦情受付担当者）	
施設長（虐待防止責任者）、業務課長（虐待防止担当者）、グループホームサービス管理責任者（虐待防止担当者）、生活支援員2名、職業指導員1名	
所長、副所長、生活支援員、看護師	
施設長、係長、男女寮棟主任、生活支援員、第三者委員（2名）	

岩手

施設長、サービス管理責任者又は相談支援専門員、委員長が指名した者
 ○権利擁護専門委員会（法人として設置）法人理事長、事務局長、副園長4名の計6名
 ○職員行動規範委員会（障がい者事業所合同で設置）各事業所より代表1名の計8名○虐待防止委員会（事業所として設置）生活支援員6名
 副施設長、主任3名、看護師、栄養士
 理事長、事務局
 職員全員、第三者（2名）及び格付け職員（3名）による虐待防止委員会
 法人設置の委員会では、各事業所の主任クラスの職員で構成
 施設長、業務係長、寮棟主任
 法人各事業所の管理者、サービス管理責任者
 管理者（所長）、サービス管理者、第三者委員
 第三者委員3名（有識者：大学講師、地域民生児童委員、保護者会会長）園長、虐待防止マネジャー（園長補佐）、虐待防止担当者、係長、主任、看護師
 法人理事長、他職員9名及び第三者委員1名
 施設長、支援課長、I号棟係長、II号棟係長、生活介護係長、地域支援部係長
 管理者、虐待防止受付担当者、第三者委員
 施設長、副施設長、課長、係長、主任看護師、及び各拠点のサービス管理責任者（児童発達支援管理責任者、人権擁護委員会（虐待防止委員会・苦情解決委員会）園長（委員長）、副園長、所長、係長、主査、寮棟主任、副所長、主任看護師
 本体施設の委員会へ、委員として参画している
 委員長、副委員長、各事業所から委員1名
 月1回会議、利用者の方の状況の把握や問題の解決、苦情等の報告、解決、事故等の検証、再発防止等
 正職員、管理職、各事業の児童発達支援管理責任者（3）
 施設長、総務課長、支援課長、サービス管理責任者、男女寮棟長、看護師
 法人内の各事業所から一人ずつ委員を選出し、組織化している。
 管理者（虐待防止責任者）、サービス管理責任者、生活支援員（必要に応じて外部相談員、第三者委員も参
 施設長、総務課長、支援課長、副参事（サビ管）、副参事（栄養士）、主任（サビ管）、寮棟長（男女各1名）、看護師2名
 園長、次長、総務課長（サビ管）、支援課長（サビ管）、主任
 虐待防止責任者（延長）、副園長、業務係長、サービス管理責任者、外部委員
 虐待防止委員会及び苦情解決委員会・委員長1名、虐待防止担当者1名、苦情解決担当者1名、苦情受付担当者6名、
 （第三者委員2名）（単独ではなく、本体施設と合同で設置）
 虐待防止委員会、サービス向上委員会、広報委員会、防災委員会
 人権倫理委員会（法人に設置）10現場の管理職と現場職員各2名が委員会のメンバー
 苦情解決責任者、苦情受付担当者（サービス管理責任者）、第三者委員（地域代表2名、有識者1名）
 虐待防止委員会・施設長、総務支援部長、総務課長、支援一課長、支援二課長（運営会議）
 施設長、副施設長、事業所管理者
 法人、事業所各職員1名ずつ選抜し構成している
 法人本部長、各事業所の管理者及び担当職員
 人権擁護委員会（虐待防止委員会・苦情解決委員会）・園長、副園長、所長、係長、主査、寮棟主任、副所長、主任看護師
 管理者・サービス管理責任者・生活支援員（3名）・施設苦情解決に伴う第三者委員（2名）

秋田

①内部組織体制（現場）：係長、主任、医務、虐待防止、身体拘束廃止等担当者
 ②内部組織体制（経営層）：施設長、課長、係長、主任、栄養士、医務、事務
 ③外部組織体制：サービス点検調整委員（会・毎月）、施設長、課長、係長
 施設長、管理課長、主任生活支援員、事務員、栄養士
 施設長、係長、サービス管理責任者、主任、生活支援員、看護師、調理師
 センター長、管理課長、指導係長、主任生活支援員、生活支援員、看護師、事務員
 施設長、サービス管理責任者（施設長補佐、係長）、生活支援員（係長、主任）、看護職員（主任）、事務員、栄養士
 サービス管理責任者、生活支援員、看護職員
 施設長補佐、係長、主任生活支援員、各ユニットの生活支援員
 施設長、施設長補佐、サービス管理責任者、就労支援員、職業指導員、生活支援員、栄養士
 保護者委員2名、第三者委員1名、施設委員（施設長、補佐2名）虐待防止マネージャー（支援係長6名）
 施設長、施設長補佐、支援係長（虐待防止マネージャー）、支援主任、看護師、第三者委員、保護者会役員（会長、副会長等）
 係長以上の管理職で構成。
 施設長（委員長）、サービス管理者、各科・班係長（虐待防止マネージャー）
 施設長、施設長補佐、看護師、支援係長、保護者会会長、保護者会副会長、第三者委員（1名）
 施設長、施設長補佐、支援係長（男女各1名）の4名
 委員長（施設長）、委員会総括責任者（支援課長）、委員（総務課長、各部署係員）
 第三者委員（1名）、拠点施設長（1名）、管理者（1名）、サービス管理責任者（4名）、事務員（1名）の計7名
 主任以上（主任、係長、課長、施設長補佐、施設長）
 施設長を委員長とし、副施設長、支援課長、課長待遇、係長等の7人のメンバーで構成。
 理事長、評議員、各事業所の施設長、管理者
 管理者（1名）、副管理者（2名）、支援長（2名）、支援次長（1名）、看護師（1名）、栄養士（1名）

宮城	施設長、介護支援課長、介護支援課長補佐、介護支援係長 「安全・安心推進委員会」として、（サービス管理責任者1名、各事業所の担当者生活支援員2名）活動。 管理者を筆頭に虐待防止マネージャー、各作業棟から1名ずつの構成。合計で6名。
	施設長（1名）、介護係長（1名）、介護員総括主任（3名）、介護員主任（3名） 虐待防止責任者（所長）、虐待防止マネージャー（5名）、看護師（2名）、利用者代表（1名）、保護者代表（1名）、苦情解決第三者委員（2名） 生活支援員3名
	施設長、補佐、サービス管理責任者、男子棟責任者、女子棟責任者、看護師、管理栄養士
	施設長、施設長補佐、サービス管理責任者、主任支援員
	管理者、施設長補佐、主査支援員、主任支援員
	施設長、サービス管理責任者、看護師
	施設長、施設長補佐、サービス管理責任者、男子棟長、女子棟長、主査支援員
	各セクションの事業所に配置しメンバーは管理者、サービス管理責任者、生活支援員
	法人本部事務局長・管理者・サービス管理責任者
	園長、管理課長、支援課長、各統括等、利用者代表、保護者代表、第三者委員
	園長、虐待防止マネージャー、担当支援員(3名)、運営委員(9名)
	施設長を委員長とし、各部署（総務課、支援課、医務、相談支援事業所）の主任以上の役職に就いている職員、計14名で構成。
	全職員
	法人単位（理事長・常務理事・事業所管理者） ・事業所単位（管理者・サービス管理責任者・主任、看護 事業所単位（管理者、係長、主任、生活支援員数名）
	生活支援員1名、相談員2名
	サービス管理責任者
	理事長、法人本部事務局長、各施設管理者、各施設支援員各1名
	法人各事業所（入所、通所系サービス、相談）の係長級の職員。
	法人内事業所より、代表職員を1名ずつ選出し構成（今年度は7名で構成）
	施設長、支援課長、支援係長、支援員3名
	権利擁護委員会（虐待防止、身体拘束）設置。管理者が虐待防止委員長、係長が身体拘束委員長、職員が委員として構成。
	各事業所として、虐待防止責任者、虐待防止マネージャー、虐待防止受付担当者を配置。
	権利擁護委員会3名（施設長、支援員2名）
	施設長、副施設長及び各事業所のリーダー
	虐待防止委員（法人として）各施設から1名（主任クラス）選出。補佐を各施設に虐待防止マネージャ（1 管理者、支援員、世話人 課長、主任3人、看護師
	法人内の就労、保育、スタッフ4名
	支援スタッフ（直接処遇職員）
	法人全事業所より任意の委員を1名ずつ選出して構成
各事業所虐待防止マネージャーと委員で構成されている。	
各事業所施設長が責任者となり課長が受付担当者となる。責任者の中から委員長1名が任命となる。	
管理者、サービス管理責任者、職業指導員、就労支援員	
管理者にて構成（下部組織は職員で構成）	
各事業所管理者。	
理事長、虐待防止責任者（各事業所管理者）、第三者委員（必要がある場合）	
サービス管理責任者を含め、7人で構成。	
コンプライアンス委員長（法人理事）、コンプライアンス委員（管理者）、事業所虐待防止委員（主任等）	
施設、事業所の係長級以上の職員（各業務の核を担う中堅職員）	
総合施設長、副所長、事務管理センター所長、部長、各事業所長	
園長、副園長、生活支援課長、生活支援員、看護師、調理員、相談支援専門員、サビ管等 16名	
支援員、事務員、厨房職員	
管理者、各事業所の代表者等 10名	
管理者、主任、生活支援員7名、事務員の10名。	
各事業所から選出された委員会職員	
（法人）権利擁護・意思決定支援委員会：委員長（通例、所長などの経験のある職員）、代表委員（所長、 サビ管、リーダー職員など）、事業所の代表者。	
管理者・サービス管理責任者・事業所の責任者 4名	
【福祉倫理委員会】 委員長、委員（委員長が指名する者）	
全職員	
法人事務局長。管理者、サビ管、生活支援員を運営している5事業所よりそれぞれ1名ずつ選出※今年の 12/1にはじめての委員会を開催	
役付職員	
法人の権利擁護委員会。 各事業所の権利擁護係。 サービス管理責任者 等※意思決定支援委員会や虐待 防止委員会等も同様	
法人職員全員（内、責任者職員1名）	
サービス管理責任者、理学療法士、援助員	
施設長、副施設長、サービス管理責任者、各ユニットより1名ずつで構成されています。	

施設長・サービス管理責任者・職業指導員・就労・生活各々の主任（虐待内容及び通報状況によって委員は変更することがある） 必要ある場合第三者委員を加えることができる。
役職者、支援員
法人エリアごとに選出、所長・リーダー職員を中心に構成 法人各事業所で1名ずつ選出、またエリアごとの担当者も設定している。
責任者・・・施設長 委員・・・生活支援員
寮長・副寮長・援助主査・援助員の7名で構成 虐待防止福祉倫理委員会設置（メンバー9名）施設長、副施設長、看護師、専従サビ管、他各ユニットから5名の職員
虐待防止委員会 各施設、事業のサービス管理責任者が中心 児発管、役付職員（グループリーダー等）及び保育士等支援職員から複数名 福祉倫理委員会～所長及び各部署の援助員。 計8名。
虐待防止委員会は設置。 法人内の障がい者支援施設・月光園の委員会に、当事業所職員も参加していません。
サービス管理責任者、障害入所施設の副主任、通所事業所の主任・副主任、生活支援員、看護師 施設長、各主任
施設長を含め、役職員と看護師 園長、サービス管理責任者、支援員6名 法人職員より委員6名、各事業所より担当者1名
園長・課長・係長・看護師・管理栄養士・リスク委員会 所長、総括援助専門員、職員2名、（必要に応じて関係者の参加を求め、 意見を聞く事が出来る） 園長・サービス管理責任者・主任・支援員の5名
施設長、支援課長、医務係長、通所係長、相談課長、GH管理者 法人として委員会を設置済み。 各事業所より、権利擁護・意思決定支援委員1名を選出している。 【法人】 在宅部門各所長 【事業所】 所長以外の職員を長に全職員（サービス向上委員会）
園長・次長・サビ管・相談支援専門員・看護師・支援課長補佐・支援係長 保護者会会長及び監事、特別支援学校校長、県総合支庁児童福祉所管課長、臨床心理士、学園代表、社会福祉士等専門家（専門家は令和4年度から） 援助職員 4名
園長代理（虐待防止責任者）、サービス管理責任者、主任・副主任生活支援員（3名）、生活支援員（2名） 計7名 援助員（利用者に直接支援業務を行う職員） 支援部長、支援職員、看護師、調理部長、調理員 管理者（施設長）・課長（副施設長）・各事業所サビ管（入所・GH・就労B・相談）・事務員・栄養士・看護師・施設長・主任1名・副主任2名 計5名
園長（委員長）、副園長、療育調整専門員（療育部門トップ）、療育主査（虐待防止マネージャー）、保健師、管理栄養士、園長が指名する保育士、指導主査（事務局）、指導員（事務局） 虐待防止委員会等は当法人で検討設置を考えている。 現在は、意思決定支援、権利擁護委員会があり、各事業所の職員が委員に。月1回程度、研修や行動規範チェック等の取り組みをしている。
園長・庶務課長・支援課長・看護課・支援課（係長・主任・支援員） 9名位 「権利擁護・意思決定支援委員会」 委員は法人で人選し、係分担として権利擁護・意思決定支援を担う職員を各事業所から1名選出。 施設長、副施設長、職員 園長・支援課長・支援員
法人理事長、各施設・事業所の施設長・管理者・サービス管理責任者・看護師、保護者会が推薦した者、第三者委員 権利擁護委員会として、全職員より数名属している。 支援課長、リーダー、支援員、事務員の8名。
・管理者、現場責任者、現場職員2名 ・人権擁護委員、虐待防止責任者、虐待相談窓口担当者 ・虐待防止責任者（支援課長）、施設長、係長、主任、副主任、支援員、看護職員、栄養士 ・支援員、支援課長、苦情受付担当者 ・直接支援員より2名選出。（委員長1名（虐待防止責任者兼務）、委員1名）2年任期で実施 ・管理者が選任した数名の委員で活動しており、支援員だけではなく事務員等の幅広い職種からも選任されている。
・メンバー8人①虐待防止責任者（施設長）②施設支援係長③事務主任④相談支援事業管理者⑤苦情解決第三者委員 ※⑥は、通報者及び虐待防止責任者の求めがあった場合に介入する。
・園長、次長、虐待防止委員（男女各1名）、サービス管理責任者（男女各1名）、男女棟各係長、看護師 ・施設長、各事業所管理者、主任、副主任相当職 ・施設長、次長、看護師、援助員、虐待防止委員、サービス管理責任者 ・理事長が指名する部会長（任期2年）及び部員（各事業所から選出）で構成する。
・委員長：管理者（虐待防止窓口責任者）、委員：虐待防止マネージャー（虐待防止窓口担当者）、虐待防止・リスクマネジメント担当者、 ユニットリーダー、看護師、利用者代表 ・虐待防止推進担当、人権擁護推進委員、苦情解決委員が各事業所に配置され、権利擁護グループが統括している。

福島	<ul style="list-style-type: none"> ・管理者（虐待防止責任者）、サービス管理責任者、選任された委員 ・園長、次長をはじめ、各部署の係長、サビ管等を含めた12名 ・全職員 ・事務局長、係長、主任生活支援員、生活支援員 ・園長、サービス管理責任者、生活支援員、作業指導員 ・管理者を除く全職員＊内容によっては管理者も構成メンバーとなる。 ・人権擁護委員会＝事業所支援職員で構成、人権擁護研修会＝法人内各事業所の委員会所属職員で構成 ・管理者、サービス管理責任者、苦情受付担当者、生活支援員、看護師 ・今年度は支援員2名、事務員1名で構成※年度毎に職務分担として担当が入れ替わる場合有 ・園長、次長、サービス管理責任者等3名、生活支援員等3名、看護師1名、虐待防止委員2名(理事長任命：男1名、女1名：生活支援員等) ・各係長以上(係長、課長補佐、課長、園長)で構成 ・施設長、支援部長、サービス管理責任者、支援員、看護師、庶務部長 ・人権擁護委員会、苦情解決委員会、虐待防止推進委員 ・施設長、サービス管理責任者、主任、支援員、看護師 ・管理者、副主任生活支援員、サービス提供責任者、生活支援員2名 ・人権擁護虐待防止委員会委員2名（うち責任者1名） ・人権擁護推進員、虐待防止推進員、苦情受付担当者、苦情解決責任者、苦情受付通報担当者 ・全職員（世話人含む） ・管理者、サービス管理責任者、生活支援員 ・管理者兼児童発達支援管理責任者、保育士、児童指導員、指導員（障害福祉経験者） ・管理者、サービス管理責任者、現場チーフの3名 ・法人の所長、サービス管理責任者等 ・管理者、サービス管理責任者、生活支援員 ・責任者（所長）、虐待防止委員、サービス管理責任者、援助員、介護員 ・サービス管理責任者、管理者 ・保育士、調理員、看護師、係長、指導部長、事務長、施設長 ・施設長、支援部長、サービス管理責任者、看護師、栄養士、担当職員 ・園長、支援課長、管理課長、栄養士、看護師、支援係長、生活支援員 ・権利擁護責任者：施設長、権利擁護委員会委員：サービス管理責任者（委員長）、相談支援専門員、生活支援員（苦情受付担当者） ・園長、次長、サービス管理責任者2名、管理栄養士1名、看護師1名、各部署の援助員、虐待防止委員2 ・虐待防止責任者、施設長、サービス管理責任者、生活支援員、看護職員、栄養士、事務職員 ・各事業所の代表で構成されている。 ・管理者、サービス管理責任者、係長、男子棟チーフ、女子棟チーフ ・各事業所職員 ・施設長、人権擁護委員(各施設1名) ・法人で組織化されており、事業所内で人権擁護委員1名以上を配置 ・人権擁護委員会2名、虐待防止委員会4名 ・法人内各事業所、施設より1名の職員が委員会に参加している。 ・児童発達支援に関わる園長以下の常勤職員 ・園長、副園長、看護師、事務主任、栄養士、主任生活支援員、副主任生活支援員 ・主任生活支援員、サービス管理責任者 ・園長、次長、指導課長、人権擁護委員会委員（各ユニット基幹メンバー） ・法人代表者 ・管理者、主任 ・サービス管理責任者1名、主任支援員男女棟各1名、生活支援員男女棟各1名 ・生活介護事業所のサービス管理責任者及び生活支援員2名、計3名で活動を行っている。 ・人権擁護委員会：管理者1名(施設長)、委員会メンバー2名(施設、生活支援員) ・虐待防止委員会：管理者1名(施設長)、委員会メンバー3名(施設、生活支援員) ・法人における虐待防止委員会：各施設、事業所の代表 ・事業所における人権擁護委員会：管理者(責任者)、その他必要とする者 ・施設長、サビ管、業務主任、棟チーフの4名 ・施設長（責任者）、権利擁護委員（苦情解決委員と虐待防止委員）、受付担当者とその他委員 ・管理者、サービス管理責任者、看護師、保育士
----	---

	<h3>3 職員組織の具体的な活動内容は</h3>
青森	<ul style="list-style-type: none"> ・虐待防止を目的とし年2回職員に「職員セルフチェックシート」を記入、提出させている。委員会ではチェックシートの集計をもとに話し合いを行い、職員に周知している。・年2回（8月、1月）虐待防止の内部研修を行っている が、外部研修に数名ずつ参加させている。最近では、R.3.3月に全職員にオンライン研修を実施した。 ・事例検討、内部研修の実施 ・虐待防止対応の周知・虐待通報の受付・虐待の報告、確認　・虐待解決に向けた協議　・虐待防止研修の開催 ・毎月、虐待防止の重点目標を決定し、職員へ周知している。また、毎月その振り返りを各職員にお願いし、委員会で取りまとめ、結果を職員へ周知している。

<ul style="list-style-type: none"> ・年2回虐待防止に関する研修を行う(セルフチェック等)
<ul style="list-style-type: none"> ・各施設、事業所で年2回職員がセルフチェックを行ったものを集計。全てを委員会で確認し、聴き取りが必要な記載内容があれば委員長と委員数名で聴き取りを行い管理者へ報告を上げている。
<ul style="list-style-type: none"> ・危険個所の把握やヒヤリハットの集計 ・人権侵害チェックリスト集計 ・障害関連の専門知識・技術を学ぶ研修会の企画・実施 ・虐待防止、感染症予防のための研修や対策を講じる
<ul style="list-style-type: none"> ・園内研修 ・外部研修を受けての職員に対しての報告 ・虐待アンケート ・メンタルチェック ・虐待委員会会議 ・研修の実施
<ul style="list-style-type: none"> ・虐待防止に関する研修計画作成、早期発見・虐待防止チェックリスト及びヒヤリハット事例の結果・分析・施策検討による早期発見、早期対応の取組み、職員のストレスマネジメント等。 ・利用者満足度調査の実施、三者面談や保護者懇談会における聴取、受け付けた苦情の改善策検討と改善の取組、苦情解決の取組に関する周知と啓蒙のためのポスター掲示等。
<ul style="list-style-type: none"> ・1年に最低1回は内部研修を実施する。その他外部研修 ・委員会開催は毎月1回若しくは必要のある場合
<ul style="list-style-type: none"> ・毎月1回会議を開催し法人内のヒヤリハットおよび事故報告を精査。そのことを各事業所で開催されるスタッフ会議の場で伝達、周知。全国的な虐待事例も周知。
<ul style="list-style-type: none"> ・各事業所職員に対して個別面談での聞き取り調査、それを基にした事例作成、ミーティング、会議での注意喚起、研修
<ul style="list-style-type: none"> ・利用者からの虐待通報受付 ・法人職員からの虐待通報受付 ・虐待防止委員長は事業所より虐待受付があった場合は、直ちに委員会を招集し虐待の事実確認、調査を行い虐待防止責任者へ報告する。
<ul style="list-style-type: none"> ・ヒヤリハット事例の活用と全体周知 ・虐待セルフチェックリストを活用し、職員間で共有し改善策を検討する。職員ストレスチェックを年1回実施し、個々の職員の抱えるストレスの要因を把握し、改善につなげることでメンタルヘルスの向上を図っている
<ul style="list-style-type: none"> ・月1回虐待防止委員会を開催 ①「職員セルフチェック」の集計と聞き取り。結果をプライバシーに留意しながら職員会議で報告実施 ②「職員セルフチェック」用紙の裏面に虐待の定義、具体例を記載。また、虐待防止記事を抜粋・職員への周知 ③オンブズマンの対応と要望受付の資料作成と職員への周知 ④外部の虐待防止研修実施 ⑤不適切対応職員に対して個別指導実施 ⑥事故防止委員会と連携
<ul style="list-style-type: none"> ・虐待防止のための取組、虐待が起きた場合は解決策の検討や苦情解決、第三者への虐待防止対策結果報告。事業所職員への経緯の説明、再発防止のための取組の実施。
<ul style="list-style-type: none"> ・月1回の職員セルフチェックリストの分析を元に検証。
<ul style="list-style-type: none"> ・虐待事案発生時は、検証や再発防止の検討を行う事になっている。ない場合は、年に1回各事業所からの苦情内容を報告し、改善策の確認や検討を行い、虐待の未然防止のための話し合いを行っている。
<ul style="list-style-type: none"> ・定例会議（月1回） ・緊急開催（問題事案の発生時）
<ul style="list-style-type: none"> ・虐待相談の受付 ・ヒヤリハット報告の総括 ・研修計画の策定と実施 ・事故対応の総括 ・SDSチェックリストの実施、集計、分析 ・他施設との連携
<ul style="list-style-type: none"> ・「身体拘束廃止委員会」を兼務し、全職員に周知すべき虐待防止、身体拘束廃止にかんする情報を収集し、共有するため会議を毎月開催。委員会メンバーが講師となる園内研修を年2回以上実施している。利用自身にも理解を深めてもらい、虐待の早期発見、早期解決につながるよう努める。 ・事業所研修、日々の支援のなかで対応の仕方などで確認している。
<ul style="list-style-type: none"> ・各事業所の虐待防止及び人権擁護等に関するセルフチェックリスト(職員記載)の集計報告及び問題点の分析と改善。虐待の未然防止に関する事項等。 ・従業員への研修 ・ケース会議の従業者への周知
<ul style="list-style-type: none"> ・虐待通報受付、記録と報告。 ・虐待の解決に向けた協議、改善。 ・虐待防止のための職員研修。
<ul style="list-style-type: none"> ・第三者委員による月1回の相談日
<ul style="list-style-type: none"> ・虐待防止対応の周知、虐待通報の受付、虐待の報告・確認、虐待解決に向けた協議・記録・結果報告、解決結果の公表、虐待防止のための職員等研修、虐待防止委員会の設置(倫理要領等の周知)、「虐待の分類」の周知、「施設・地域における障害者虐待防止チェックリスト」の実施、「虐待発見チェックリスト」結果による調査の実施。
<ul style="list-style-type: none"> ・ポスターの掲示、投書箱設置、啓発など
<ul style="list-style-type: none"> ・苦情、虐待等の事例受付。検討委員会の開催など。
<ul style="list-style-type: none"> ・内部研修の実施、虐待に対する情報の提供・共有・支援内容等方法の「確認、見直し。マニュアルを整備

	<ul style="list-style-type: none"> 施設内研修、チェックリストの実施と集計、緊急事態への対応と対策 事故案件の検証、再発防止策の検証、人権擁護の研修 月1回、虐待・身体拘束防止会議を実施（当日参加可能な職員は全員参加）。虐待防止についての研修、不適切な事例がなかったかチェックし、事例があった場合は今後の対応を検討し、同様の事例が起きないようにはどうするべきかを話し合う。 SDSチェック ・月1回職員会議での話し合い 会議、研修、セルフチェックの実施 倫理規定の作成及び見直しに関すること。 ・年4回の会議 ・虐待の予防及び対応に関すること 年1回の研修 月1回セルフチェックを行い、問題となるような点、気になる点は虐待防止委員会で検討会を開催する。 セルフチェックシートでの振り返りや集計結果の公表、チェック項目ごとの面談等 虐待防止チェックリストの集計と分析 会議での啓発 人権擁護・虐待防止に関する外部研修への参加。内部研修の企画。利用者様への満足度調査の実施。 毎月、職員チェックリストを実施、その結果を委員会で分析・検証し、職員への注意喚起を行っている。 虐待防止セルフチェックリスト集計 ・虐待防止委員会開催 毎月の虐待防止セルフチェック ・インデントやヒヤリハットの内容分析 ・研修 月1回の委員会の開催 年1回、虐待防止内部研修。月に1回の職員会議で倫理法令遵守マニュアル、虐待防止と対応の手引き、障がい者差別解消法事業者向けガイドライン等の読み合わせ、身体拘束検討会議（緊急性、非代替性、一時性の確認・検証）、虐待防止委員会（虐待案件の確認や、虐待防止チェックリストの記載）を行っています。 課題がある時に会議を行う。 各施設、事業所で年2回セルフチェックを行ったものを集計。全てを委員会で確認し、聴き取りが必要な記載内容があれば、委員長と委員数名で聴き取りを行い、管理者へ報告を上げている。 職員セルフチェックの実施、研修の実施等 月1回セルフチェック ・オンブズマン受入れと対応 ・虐待防止等に関する啓発活動の企画・実施 ・月1回虐待防止委員会開催 委員会での検討案を職員へ周知 ・研修の実施、虐待の未然防止、再発防止の検討等 虐待防止アンケートの実施、集計、対応等の検討 ・虐待防止委員会の企画、運営、実施 利用者の人権についての啓発 ・不適切と思われる対応事案発生時の検証等 利用者の人権についての啓発 ・不適切と思われる対応事案発生時の検証等 虐待防止研修の実施 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 ・従業者への研修実施 日常の支援の中で、行き過ぎた対応を事前にキャッチし全職員への注意喚起して、職員会議で共有している。虐待や人権に関して意見交換し、リーダーたちから考える機会としている。 セルフチェックの実施、事例紹介、研修の開催 職員会議等での啓発 研修への参加検討 ・内部研修の実施 虐待防止会議（年2回）、虐待防止の園内研修（年1回）
岩手	<ul style="list-style-type: none"> 年2回の定例委員会、事案発生時の随時の委員会、園内虐待防止研修の開催 月に1回、虐待防止委員会を開催している 毎月の人権侵害自己チェックの実施及び結果の検証・周知 ・年2回の虐待防止自己チェックの実施及び結果の検証・周知 虐待防止に関する研修会参加 ・年2回の虐待防止委員会の開催 利用者及び保護者、支援者向けアンケートの作成と集計、結果の周知 ○研修会の企画と運営等 6か月に1度の割合で、車いすやミトン装着の短時間化等を検討している。 職員会議の中で虐待防止委員会を開催し、身体拘束の有無、3要を満たしているか、検証及び再発防止策等の検討 第三者参加による虐待防止員会（年3回） 役付け職員講師による虐待防止研修 法人設置の委員会では、法人の倫理綱領、行動規範について検討、虐待防止に関するアンケートの実施等 職員研修会の実施。職員セルフチェックの実施、分析等

	<ul style="list-style-type: none"> ・虐待防止対応についての検討 ○虐待防止事案発生時の対応 ・定期的な委員会の開催により、虐待防止に係る周知を図る ・懸案事項等に基づく協議の実施 ・年2回の委員会開催（必要に応じて随時）・人権擁護研修（利用者、職員）・人権侵害自己チェック（毎月、全職員対象）・全職員への周知（2） ・定期的な虐待防止委員会の開催（年3回）・定期的な虐待防止研修会の開催（年3回） ・毎月実施される運営委員会で、必要なときに行っている。 ・また、他の職員も1回/月輪番で虐待研修に参加することを義務とし、内容を全職員に周知する施設内研修を行っている。（2） ・職員研修計画の策定と実施、職員のチェックリストの分析（職員セルフチェックリスト、ストレスマネジメント）、ヒヤリ、ハット等の事例検討会及び再発防止委検討会、利用者の苦情解決 ・身体拘束等の必要性の検討、人権侵害自己チェック票の集約及び分析結果、虐待防止研修 等 ・虐待防止にかかる研修の検討、その研修を通じて職員による虐待を未然に防ぐようにしている。 ・虐待と思われる案件が発生した場合、緊急招集し対応を検討。 1 虐待防止研修の計画策定と実施 2 職員のストレスマネジメント（職員の健康管理に関するアドバイス等の提案） 3 苦情解決事案があった場合の対応についての確認検証 4 事故対応の総括 5 職員セルフチェックリストの分析と防止の取組みの検討 ①ストレスチェックリストの実施・分析 ②ひまわりねぼーとの事例の報告・分析 ③法人の理念や行動規範の浸透のための検討 6 他事業所等との連携等 7 虐待防止マニュアルの整備 ・虐待発生時の対応 ・虐待防止啓発のための研修に関すること ・毎月実施される運営委員会で、必要なときに行っている。また、他の職員も1回/月輪番で虐待研修に参加することを義務とし、内容を全職員に周知する施設内研修を行っている。 ・年2回の定例委員会、事案発生時の随時の委員会、園内虐待防止研修の開催 ・研修会（出前講座）の企画 ・アンケートの結果を精査し、各事業所へ周知 ・四半期ごとに委員会を招集開催し、苦情内容や事故報告の確認、解決に当たっている。 ・第三者委員から報告に対しての意見をいただいている ・研修の計画、実施 ・虐待防止チェックリストを作成し、前期と後期に分け、年2回全職員対象にアンケートを行っている（入所施設、通所施設、共同生活援助） ・各事業所内での虐待防止自己チェックと振り返り ・行動基準や倫理規定の確認と徹底 ・虐待の具体的な事例や種類等の確認 ・年2回の委員会開催（必要に応じて随時） ・人権擁護研修（利用者、職員）・人権侵害自己チェック（毎月、全職員対象）・全職員への周知 ・虐待防止研修の実施 法人の虐待防止の規定（H23.1.10.制定）に基づき、施設長が虐待対応責任。相談支援専門員1名が虐待受付担当者としている他、虐待防止委員会に関することとして、職員1名を配置している。 ・障がい者虐待防止チェックリストを活用した、職員のセルフチェックの実施 ・虐待防止・権利擁護に係る研修の実施（外部研修受講後は伝達講習として内部にて研修を実施） ・虐待防止職員確認表による調査及び会議 ・人権侵害自己チェックの集約結果の共有 ・身体拘束及び安全確保と解除に向けての取り組み状況 ・虐待防止研修等の伝達研修
秋田	<ul style="list-style-type: none"> ・虐待防止、身体拘束廃止、振り返りケアチェック（毎月）、事故報告について、疑わしき事案がないか、改善点はないかの確認と改善の検討。 ・内部組織体制（現場）で話し合われた内容を内部組織体制（経営層）へ報告し、実施状況について確認等を行う。 ・外部組織体制へ虐待防止取組み、案検討報告し、助言等を頂く。また、支援に悩んでいる職員の相談の場としている。 ・身体拘束廃止にむけた取組み（当該事案がある場合毎月検討）、不適切ケアチェックの実施（毎月）、虐待防止セルフチェック（年2回）、虐待防止・権利擁護研修（年1回） ・虐待防止に関する研修 ・アンガーマネジメントへの意識を高め実践することで虐待防止につなげていく取組み ・毎月の虐待防止チェックリストの活用・虐待、不適切ケア、身体拘束防止 ・虐待防止の啓発、虐待防止に関するチェックリストによるセルフチェックの実施・集計・分析、虐待防止に関する研修会の不適切ケアチェックリストの活用やヒヤリハット事例の分析検討と改善、職員のストレスマネジメント等について ・虐待および虐待と疑われる事案についての確認。 ・虐待の未然防止（虐待に繋がりそうな不適切な支援、グレーゾーン等についての確認等） ・虐待防止チェックリストの実施（職員セルフチェックリスト、早期発見チェックリスト）身体拘束及び権利擁護に関する検証と検討

<ul style="list-style-type: none"> ・月に1度委員会を開催し適切な支援と虐待につながりうる不適切な支援の確認と内容の検証を行う。・目標の設定と振り返りを行う。 ・職員のセルフチェックリストの実施と検証。
虐待防止、差別解消、身体拘束に関する事項の協議
<ul style="list-style-type: none"> ・月1回（月末）権利擁護委員会の中で男子棟、女子棟より虐待に繋がるような事例がないか話し合いを持っている。その結果を職員に知らせ注意喚起し、また職員会議時に再度全体の場で話をし意識付けを行っている。 ・ヒヤリハット、気づき事例を分析し、虐待行為を未然防止に努める。・拘束等虐待行為に対する職員の意識向上。・虐待に関する調査、研究。
<ul style="list-style-type: none"> ・毎月1回虐待防止委員会を開催。（虐待発生リスクの要因分析及び相談事例の検討をしている。） ・職員会議で虐待防止に関する書物の読み合わせ等の研修実施。・年2回虐待防止チェックリストアンケートの実施。 ・職員の研修参加の実施。・年度始めに新任職員に対する虐待防止の研修を実施。 ・全職員への虐待防止アンケートの実施と検証。保護者会及び第三者委員へのアンケートの報告。第三者評価の準備計画と実施。
<ul style="list-style-type: none"> 虐待防止・権利擁護関連への出張及び施設内研修の調整。 ・年2回虐待防止チェックリストを作成し、集計結果を職員に伝え、虐待未然防止に努めています。虐待防止研修時には、研修終了後に職員会議等で伝達研修を行い、職員に対し周知徹底を図っています。
<ul style="list-style-type: none"> ・虐待防止に関する職員研修を実施する。・職員セルフチェックリスト調査を年2回実施する。 ・ヒヤリハットの事故報告書の分析により虐待事案の予兆及び虐待の可能性の有無について考査する。・第三者委員の協力を含めた苦情相談窓口の活用。
<ul style="list-style-type: none"> ・セルフチェックの実施、集計、分析、防止への取り組み ・職員ストレスチェック ・研修計画 ・不適切支援の報告を受けての再発防止策検討 ・不適切支援聞き取り、フォロー・職場環境改善・苦情解決・人権ガイドラインアンケート実施、結果検証
<ul style="list-style-type: none"> ・職員全体を対象とした毎月の虐待防止チェックリストの実施。検討事例がある場合は検討会の実施。年3回程度の報告会の実施。法人全職員を対象とした権利擁護、虐待防止に関する研修会の実施。
<ul style="list-style-type: none"> ・月一回委員会を開催し、やむを得ない身体拘束の実施状況について報告と検証を行うと共に、危険回避のための緊急的な身体拘束が必要と思われる利用者について確認を行う等している。そして、委員会での検証結果を全職員へ周知するため職員会議にて報告している。
<ul style="list-style-type: none"> ・ヒヤリハット事例報告を随時受け付け、即日の対応案を掲げ、実行しています。・職員のセルフチェックを定期的に行い、その結果を全職員に報告し、お互いの意識向上を図っています。
<ul style="list-style-type: none"> ・虐待防止の研修会やマニュアル作成、確認や啓発ツールの掲示等・チェックリストによる自己点検、個別支援体制の状況の把握、現場で抱えている課題の把握 ・虐待（不適切な対応）発生時の対応と検証を踏まえて再発防止の検討会の開催 ・虐待防止対応委員会（年2回）への出席、連携 ・現状としては、本件並びに他県の虐待事案の収集の段階
<ul style="list-style-type: none"> ・虐待内容及び原因、解決策の検討・虐待防止のため当事業者当との話し合い及び研修・第三者委員会への虐待防止対応結果の報告 ・虐待原因の改善状況の当事業者及び第三者委員会への報告
<ul style="list-style-type: none"> ・年2回、施設内の身体拘束の有無や虐待に関する事項を確認し、抵触する事柄がないか、またその予防策について相談し、職員への徹底を図るための具体策を検討している。
<ul style="list-style-type: none"> ・各職員の虐待防止に向けた目標の確認とその結果の集計・倫理綱領の浸透。ヒヤリ、ハット事例の報告と分析・研修企画等
<ul style="list-style-type: none"> ・定期的な虐待防止委員会を開催し、虐待の種類や類型の確認や、各作業棟から課題があれば、そのことについて討議しています。
<ul style="list-style-type: none"> ・虐待防止教育（虐待防止内部研修企画、実施） ・虐待が起こらない施設の環境づくり ・権利擁護等の教育、
<ul style="list-style-type: none"> ・虐待防止対策委員会を毎月実施し、各部署で虐待行為（不適切な支援含む）の有無について確認する。 ・職員の人権意識及び更なる支援技術の向上に資する研修を企画・実施する。（身体拘束廃止に向けた研修も含む） ・虐待防止マニュアルの周知及び必要に応じてマニュアル検証を実施する。・虐待防止チェックリストの実施し、検証および対策を講じる。 ・身体拘束を誘発するリスクの分析・対策の検討をする。・身体拘束の要否判断と解消に向けた検討をする。・苦情解決処理の適正な実施をする。 ・ヒヤリ・ハット（事故）報告書の分析等をする。
虐待防止・人権擁護に係る職員に対する研修・毎月のアンケート等の啓発活動。
<ul style="list-style-type: none"> ・ヒヤリハット・アクシデント報告書 ・虐待防止・権利擁護の推進 ・身体拘束に関しての取り組み ・支援体制・サービスの是正

	<ul style="list-style-type: none"> ・月1回、定例会議（他の会議と併用）を開催。 ・「ヒヤリハット報告書」、「アクシデント報告書」の検証と具体的な対応方法について検討。 ・施設内研修の実施。 ・虐待防止チェックリストの実施。 ・サービス利用者が、苦情、虐待の申し出をしやすい環境作り。年1回以上の研修を開催。虐待防止のための対策を検討する委員会の定期的開催し、結果について周知徹底する。 ・虐待防止について研修を行っている。（年1回）・セルフチェックを行っている。（年1回） ・苦情解決・虐待防止（苦情・虐待への対応） ・虐待防止のための「計画づくり・虐待防止のチェックとモニタリング」「虐待（不適切な対応事例等）発生後の検証と再発防止策の検討」 ・組織の明確化（組織図を掲示し施設全体で積極的な取り組みが出来るよう毎月1回倫理綱領の読み合わせ） ・障害者虐待防止法に基づき、通報スキームを掲示しすみやかな解決に取り組む。 ・権利擁護・虐待防止研修会への参加と全職員への復命研修 ・苦情解決及び虐待防止の結果報告（年2回第三者委員への報告） ・年2回の研修、虐待チェックシートによる職員アンケートの実施。 ・職員の虐待防止意識の向上を目指した研修会の開催。身体拘束にあたるかのカンファレンス開催。やむを得ず身体拘束する場合の説明と同意書の作成を行う。 ・虐待防止マニュアルを職員に周知し、人権擁護に対する意識の向上を図る。「虐待防止チェックリスト」にて自己点検を行い、調査結果に基づき利用者に対する支援の適否及び対策を検討する。虐待防止に係る職員研修の実施。 ・虐待防止委員会の年3回の開催。苦情解決委員会の年2回の開催 ・利用者への虐待防止の対応（苦情受付、確認、報告。解決に向けた話し合いと記録及びその報告）・人権擁護関係・苦情対応、改善への取り組み。
宮城	<ul style="list-style-type: none"> ・次年度より虐待防止委員会設置の義務となることから今年度より、毎月の職員会議内で実施している。 ・法人単位…月1回の全体会議で虐待に関わるニュース記事の検証、虐待と思われる事案発生時の対応。 ・職員研修の具体的な計画作成、実施、振り返りなど。委員会内での研修会（虐待防止、意思決定など） ・支援の中で不適切な言動や態度がなかったかなど職員への啓発活動。 ・月1回の委員会…虐待、権利擁護、意思決定支援等についての自主勉強会。まとめを全職員へ発表・報告 ・月2回の虐待防止委員開催。事業所単位での虐待チェックリストでの確認及び虐待防止に係る研修会開催 ・職員への権利擁護の意識向上や知識を啓発していく。権利擁護に関する研修の実施。 ・委員会の開催。虐待防止のための体制づくり。虐待やその疑いが生じた場合の検証と総括。 ・職員に対するセルフチェックの実施及び取りまとめ（年2回）。虐待防止研修会の開催。 ・2ヶ月毎に会議を行い、虐待に関して話し合いの場を設けている。 ・虐待防止チェックリスト実施及び検証、周知。解決困難な事例に対する具体的な対応の検討。 ・職員に対するセルフチェックの実施及び取りまとめ（年2回）。虐待防止研修会の開催・運営（年1回） ・事業所内で年3回、職員から提出されるチェックリスト等を基に虐待等の検証をする。 ・理事長の招集命令を受け、倫理委員会を開催する。 ・虐待防止チェックシートの配布と集計、報告。チェックリスト上の問題点の改善。 ・職員全体会議において、虐待防止・身体拘束に係る学習会を開き、障害者の権利擁護について学習する機会を設け、障害者に係る者が虐待をしないように努めている。 ・各事業所で発生した事案に対して事業所内で検討。障害者虐待防止センターとの対応を虐待防止委員会で再検証し、再発防止策を行っている。 ・年度内、3回施設内部研修を開催。①虐待防止②身体拘束③意思決定支援 ・虐待が発生した場合は、事案の検証及び再発防止策の検討。 ・周知徹底、研修（内部、外部）、職員に直接指導 ・利用者支援の権利擁護の検討、周知。研修企画。ヒヤリ、ニコリ、事故報告の管理及び事例を会議で検証 ・虐待の定義・種類を明確にし、防止委員会を設置して研修を実施。法人の障害者虐待防止マニュアルに沿った虐待の早期発見、早期対応に向けた取り組み。 ・年4回の委員会実施。虐待防止、ハラスメント、倫理綱領に関する情報共有、勉強会、アンケートの実施 ・リスク管理のためのミーティング、研修。 ・「虐待防止とその対応に関するガイドライン」の周知と見直し、理解促進のための研修企画。事業所単位における委員会設置準備と検証。 ・年3回集まり、各事業所の近況報告及び虐待防止の取り組みを話し合っている。 ・虐待防止チェックリストの実施とモニタリング。

	<ul style="list-style-type: none"> ・職員への啓蒙活動が主になっている。 ・日々の業務点検（チェックリストの活用）、指針マニュアルの見直し。 ・虐待防止の啓発のための定期的な職員研修の実施。虐待防止委員会の開催。 ・朝夕の打ち合わせで、1日のヒヤリハット記録及び整理。講師による虐待防止研修会の実施。 ・年4回の虐待防止委員会の開催（各事業所での取り組み報告、チェックリストの実施など） ・虐待防止に関すること、身体拘束適正化に関すること。 ・事例の検討、意思尊重等の手順、技術の確認 ・権利擁護の推進（ポスター作製、ガイドラインの見直し、内部研修の実施） ・マニュアル改正に係る会議（役割分担の確認）、内部研修（新任者）、有事の際の委員会発動と自治体に沿った進捗に基づき対策対応を行う。 ・障害者権利条約並びに障害者差別解消法等及び障害者虐待防止第15条に基づき、虐待防止及び利用者の権利擁護を主たる目的とした研修等を開催。 法人内独自の「虐待防止とその対応に関するガイドライン」の周知と理解促進など。
山形	<ul style="list-style-type: none"> ・行動規範によるチェックを各事業所で全職員対象に行い（年2回）、その集計や事業所の課題・改善策の検討を行っています。また、研修や勉強会などを実施しています。 ・福祉倫理の順守。権利擁護・虐待防止・リスク管理に関する事。福祉倫理の自己評価、その結果による改善計画の策定と実施。身体拘束の評価 ・法人職員倫理綱領およびセンター職員行動基準の遵守に関する事。権利擁護に関する研修会の開催及び外部研修への参加。 日常の支援業務における点検。苦情解決委員会との連携、サービス評価委員会と連動した活動。 ・虐待防止委員会の定期開催。虐待事案の早期発見と虐待解決に向けた取り組み。職員研修。 ・法人内の虐待防止についての話し合い、今後の運営方法などの協議。外部委員の選出方法について協議 ・施設における障がい者虐待の発生を未然に防ぐとともに、虐待事案発生時の検証や再発防止策を検討する。 ②権利擁護や虐待防止、障がい特性の理解等 についての研修機会の確保に努め、職員の意識と支援力の向上を図る。③職員が働きやすい風通しの良い職場環境を整えるために、職員間のコミュニケーションの向上を図る。④ご利用者・ご家族並びに職員の状態を常に把握し共有するために、積極的な情報収集と発信に努める。 ・倫理要綱。行動規範のチェックと見直し。行動規範の研修。権利擁護の研修。※意思決定支援や虐待防止も同様と思われる ・概ね年1回～2回の第三者委員との合同研修の開催。（人権擁護委員及び地区民生委員を講師として招いての研修） ・倫理綱領自己評価チェック、課題の抽出、対応策検討。虐待防止に関する研修。職員行動基準の浸透、定例化 ・毎月定例での虐待防止、権利擁護に関する委員会を開催。また倫理綱領、自己評価等のセルフチェック、そのほか職場内研修を行っています。 ・年2回の施設研修・職員のセルフチェックリスト。定期的な虐待の分類等の見直し ・セルフチェック、研修の実施 ・行動規範の見直し、行動規範チェックの実施、研修企画 ・各事業所で行動規範チェックシートの実施し、統計を取り分析する。また内容が適切かどうか委員会で検討し改善を行っている。 権利擁護や虐待防止に関する研修への積極的な参加、各事業所での啓発活動定期的に各委員会を開き、事業計画、目標に沿って話し合いを行う。 ・【施設内研修】 研修報告による全体周知 【行事等】 選択活動の設定による意思決定支援 ・権利擁護などの外部研修の派遣・内部研修の開催。虐待防止に向けた検証や防止に向けた取り組み。 ・権利擁護推進と虐待防止及び倫理綱領遵守システムの確立 ・権利擁護や虐待防止に関する研修の企画等 ・権利擁護、虐待防止にかかる要綱・要領等の見直し及び具体的取組み内容の検討・実施。権利擁護、虐待防止にかかる取組等の職員への周知・啓発。 虐待防止研修の実施 ・上記委員会～職員倫理綱領及び行動基準の遵守に向け年1回自己チェック。その結果をもとに改善策や対応策の検討を行う。虐待防止のための措置として、①虐待防止責任者の選定、②職員研修の実施は実施している。特に虐待防止・権利擁護の研修は今年度も力を入れ複数回実施し意識付けを図っている。 ・虐待についての意識等のアンケート実施と集計。掲示物（虐待防止についての）作成。内部研修、グループワーク等の実施。

	<ul style="list-style-type: none"> ・上記の構成メンバー参加にて、委員会年6回実施。 各部署での目標さだめ、全職員に周知を行っている（目標～権利擁護・虐待防止について） 全職員（夜勤・遅番除き）参加の研修実施（今年度は基幹相談支援センターから講師派遣してもらい、人権擁護・虐待防止についての講和、グループワーク実施 11/17）
	<ul style="list-style-type: none"> ・研修企画・実施と権利擁護のための振り返り。 アンケート実施等
	<ul style="list-style-type: none"> ・委員会を開き、職員へのアンケートを通し虐待への注意喚起や研修を行う。
	<ul style="list-style-type: none"> ・人権認証、自己評価と相互評価への取り組みを行っています。 第三者評価のチェックリストを用いて、支援の振り返りを行っています。 身体拘束が行われた場合には、検討会議を実施しています。
	<ul style="list-style-type: none"> ・行動規範による支援のふりかえりを年2回実施。 事業所において、倫理綱領の読み合わせ。権利擁護についての研修や勉強会など。
	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者の権利擁護・虐待防止、及び身体拘束等の適正化の為に職員研修。 虐待の未然防止、不適切な支援発生時の検証、及び再発防止策の検討。 身体拘束発生時の検証、及び対策の検討
	<ul style="list-style-type: none"> ①「社会福祉法人山形県社会福祉事業団職員倫理綱領」遵守及び「各センター職員行動基準」の遵守に関すること ・自己評価チェックによる倫理意識の検証 ・支援業務における職員相互チェックの実施 ・利用者、法人理事長への誓約書に関すること ②苦情解決委員会との連携・サービス評価と連動した活動 ・苦情解決委員との話し合いの実施 ・満足度調査の実施 ・サービス評価の検証、サービスの改善向 ・毎月の定例会議の開催・協議事項の検討と確認。 内容によっては、提案の仕方や問題提起の仕方の検討。 年1回のアンケートの実施と集計と発表。 ・虐待発見チェックリストの結果による調査を、必要あるごとに実施する。
	<ul style="list-style-type: none"> ・年1～2回法人内行動規範をもとに自己チェックを行い、その後事業所で集計し、事業所としての課題を抽出し、改善策を探ることとしている。 ・月に1回在宅事業所会議時に、実態の報告及び把握。 研修会の実施（不適切ケアと虐待、身体拘束防止の具体策）。 協会で開催される研修会に参加し その内容を現場職員に周知する。
	<ul style="list-style-type: none"> ・チェックとモニタリング・チェックリストの活用・障害者差別解消法と合理的配慮の実践。倫理意識を高める活動・意思決定支援の実践。
	<ul style="list-style-type: none"> ・虐待防止のための体制づくりに関すること ・虐待防止の取組状況を点検並びに評価し改善を行うこと ・虐待（不適切な対応事例を含む。）の発生時の早期対応と検証、総括に関すること ・その他虐待防止、人権擁護に関すること
	<ul style="list-style-type: none"> ・虐待防止ポスター掲示、虐待防止職員研修、虐待防止自己チェック表による自己点検、虐待防止アンケート調査、調査結果の集計及び対策
	<ul style="list-style-type: none"> ・月例会開催。 職員への啓蒙、（他事業所等での）虐待事例の検証、施設内研修の内容検討等
	<ul style="list-style-type: none"> ・人権擁護、虐待防止のため自己評価チェックの実施とその集計、課題の洗い出し、対応策の検討
	<ul style="list-style-type: none"> ・虐待防止セルフチェックの実施及び集計結果の分析、検討、周知。コンプライアンスセルフチェックの実施及び集計結果の分析、検討、周知。 研修等への参加
	<ul style="list-style-type: none"> ・全国的な障害者虐待の具体的発生状況の共有（課長の情報提供）・事業所内での虐待につながる危険のある不適切支援の有無の報告（参画職員全員から）。 自治会での利用者の発言について（課長の情報提供）。職員への周知方法 ・月1回 虐待防止に関する研修会の実施等
	<ul style="list-style-type: none"> ・関係する委員会を併せて年3回開催し、虐待防止、権利擁護（委員会）、行動制限（委員会）、事故防止（委員会）に関する内容となっている。 具体的には、権利擁護の職員アンケート、児童への虐待等の聞き取り、行動制限及び事故防止の分析を、PDCAを意識しながら進めている。 外部委員は入っていない。
	<ul style="list-style-type: none"> ・意思決定支援、権利擁護委員会では、月1回程度、研修や行動規範チェック、行動規範の見直し等の取り組みをしている。 ・職員研修、マニュアルの整備、虐待防止のチェックとモニタリング（課題・状況分析）、虐待（不適切な対応）発生後の原因分析、再発防止。 虐待防止の為に対策を検討し、職員に周知徹底する。
	<ul style="list-style-type: none"> ・行動規範の見直し、振り返りチェックシートによる支援の振り返り、法人内研修・勉強会の企画及び実施
	<ul style="list-style-type: none"> ・研修実施、職員自己チェックの実施、利用者および家族への満足度調査の実施
	<ul style="list-style-type: none"> ・定期的話し合い、研修の時間を設けている
	<ul style="list-style-type: none"> (1)職員倫理綱領及び行動基準の制定並びに職員への周知啓発 (2)虐待防止及び権利擁護研修会の開催 (3)職員のストレスマネジメント、職員セルフチェックリストや虐待早期発見リストの活用、ヒヤリハット事例の蓄積と分析、検討等虐待防止に関する対策の実施 (4)前3号の他、虐待防止に必要な措置に 身体拘束の定期的な見直し。 不適切支援の研修や見直し、及び職員への意識調査の実施、啓発活動。 権利擁護研修の開催
福	<ul style="list-style-type: none"> ・毎月委員会の開催、利用者への聞き取り調査、職員の意識調査

55	・虐待相談受付、内容報告、話し合いへの立ち合いと助言、虐待への改善、改善状況の報告等
	・虐待防止のための体制作り（研修・マニュアル整備）など
	・定期的な虐待防止自己チェックの検証（年2回）
	・虐待が疑われるケースへの検証
	・行動規範及び人権擁護への取り組み
	・法人内各事業所での活動の確認と勉強会
	・事業所内の勉強会 支援状況の確認
	・月1回人権擁護委員会を全職員参加で開催
	・意思決定支援の実例報告検討
	・月に1回程度、人権擁護委員会会議を実施
	・虐待防止や人権意識を高めるための勉強会や研修等の提案、実施を行っている。
	・人権擁護に関する情報を職員に周知
	・利用者自治会と連携し、利用者の意思決定支援を基に利用者向けの勉強会を実施
	・通報受付、事実確認、虐待を受けた利用者や家族への対応、通報者の保護、虐待解決に向けた協議、虐待解決に向けた記録、解決結果の公表
	・職員会議等における職員倫理綱領及び職員行動規範の周知を図る。職員研修会の開催
	・毎月のスローガンの進捗状況の確認
	・利用者自治会及び相談業務に関する意見要望の確認
	・虐待に関する聞き取り調査
	・不適切な支援の確認
	・苦情解決第三者委員による利用者の相談業務
	・利用者の人権侵害及び虐待等の発見及び注意喚起など
	・障がい者の権利擁護に関する法令や法人の「職員倫理綱領等の遵守に関する過程」及び「利用者への虐待防止に関する指針」等の規則に基づき、利用者の権利擁護を推進する。
	・虐待チェックリストの実施及びその考察、調査の実施
	・虐待防止に係る研修会の開催
	・虐待案件への対応、報告
	・虐待防止への啓発活動など
	・虐待防止のための計画作成（研修（利用者・職員））
	・虐待が起こりやすい現場環境の確認と改善
	・ストレス要因等労働条件の確認と見直し
	・マニュアルやチェックリストの作成と実施
	・提示物等ツールの作成と掲示物の実施計画
	・虐待発生後の検証と再発防止の検討
	・虐待防止推進担当は、虐待防止研修の実施等を行う。人権擁護委員は法人内外の職員の行動規範並びに虐待防止のチェック等を行う。
	・倫理綱領の周知徹底、虐待防止自己チェック等による虐待の未然防止、研修会の企画等
	・月1回人権擁護委員会を全職員参加で開催
	・意思決定支援の実例報告検討
・年2回自己チェック実施し考察と開示	
・強度行動障害者支援の勉強会	
・にやりホッと	
・虐待事件の周知と考察等	
・定期（年12回）に委員会を開催し、職員行動規範の月間目標についての取り組み状況の報告及び利用者からの意見要望の聴き取り、身体拘束取り組み状況と検証を中心に行っている。	
・月例の職員会議における職員への研修や啓発。年に1度「虐待防止チェックリスト」にて確認している。	
・職員に対して行動規範や虐待行動の周知、利用者に対して虐待についての理解促進、虐待防止チェック表による調査実施及び検証、研修会の企画及び開催	
・随時、会議の開催	
・新任職員、異動職員対象の座談会	
・第三者からの聞き取り調査	

・利用者、職員向けの勉強会
・人権擁護に関する情報収集
・虐待防止自己チェックの集計、分析、周知
・人権擁護、虐待防止についての情報収集、事例に基づく勉強会、全職員への周知、職員の月目標の設置と評価、虐待防止自己チェックの集計、検証、勉強会の開催等
・委員会を年3回以上開催する。
・虐待防止自己チェック表を全職員対象に年1回実施する。
・研修会を年1回以上開催する。
・福島県知的障害者福祉協会の虐待防止自己チェックの実施と意思決定支援の成功、失敗事例の抽出
・独自で研修会開催（本人活動担当とのコラボ勉強会）
・法人設置の人権擁護研修会（月1）での各事業所状況の報告及び情報の共有
・年1回法人内全事業所で行うグループスーパービジョン
・公的選挙への権利行使の働きかけと事後利用者全員へのアンケート実施
・利用者様の人権や権利を擁護するため、職員として遵守すべき事項の周知徹底を図る。
・法人倫理綱領、自施設行動規範の自己チェックを実施し、遵守の徹底を図る。
・障害者虐待防止法に基づく防止策の徹底を図ると共に職員として遵守すべき事項の周知徹底を図る。
・安全確保のためにやむを得ず実施する身体拘束や行動制限の検証とその解除に向けた検討や取り組みを推進する。
・虐待防止として、施設内での相互牽制機能の強化を図る。
・内部研修において、職員一人ひとりの意識の高揚を図る。
・定期的実施し提出される職員行動規範チェック表の確認、検証と問題点があればその解決策の策定、周知
・自己チェックシートの実施、検証、毎月のスローガンの掲示と振り返り、事例検討会
・毎月人権擁護委員会の実施、月の強化目標に対して自己チェック等の確認
・人権擁護に係る利用者聴き取り調査、職員倫理綱領及び行動規範自己チェック
・人権擁護委員会主導の内部研修、虐待防止推進委員主導の内部研修等
・利用者からの意見、要望を聞く機会を定期的に設け、構成メンバーで検討し、利用者に満足してもらえる様に継続的改善を図っている。
・人権擁護推進に関する取り組み
・法人倫理綱領・行動規範の自己チェックならびに集計・虐待防止に関する内部研修の実施
・虐待防止に関する内部研修の実施
・月1回、会議を行い、全職員で事例検討や外部の講師を呼び研修も行っている。
・人権擁護委員会の毎月の開催、職員倫理綱領・行動規範自己チェック、利用者聞き取り調査、内部研修
・毎月1回テーマを決めて、意見交換や情報共有を行っている。新聞やニュースで、気になることがある際には、話題に上げることが多い。
・業務振り返りチェックの実施
・虐待防止自己チェックの実施とその結果についての周知検討
・職員組織による全職員参加の支援内容検討会を開催（随時）
・人権擁護や虐待防止に関係する事業所内研修会を開催
・人権擁護委員会にて内部研修、意思決定支援や虐待防止について、児童への聴き取り、職員倫理綱領の実施
・2ヶ月に1度の苦情対策倫理会議を開催。苦情箱の苦情、要望について協議すると共に、個別対応スキルや職員への意識の向上を図るべく研修の実施等
・令和4年度義務化に向け、法人統一した規定を策定中
・虐待防止の研修、意思決定支援の勉強会
・4半期に一度の会議での目標の設定、毎月の職員会議内での目標の振り返り、スローガン掲示と職員倫理綱領の確認、虐待防止委員による毎月の事業所内における相談の聞き取り及び年2回の虐待に関する聞き取り、年2回の職員倫理綱領自己チェックの集計、検証
・職員への啓蒙、啓発活動
・各事業所での事例報告、事業所内研修、月ごとの倫理要綱の見直しなど
・年に3回のアンケート調査、アンケート調査の検証
・権利侵害に関するチェックと防止、改善についての検討
・虐待防止チェックとモニタリング、虐待防止のための計画、研修会の実施

- ・3ヶ月おきに職員行動規範自己チェック調査を行い、人権擁護委員会を3ヶ月に一度開催してチェック内容を検証しその結果を全職員に周知徹底している。
- ・事例検討会、対応策の検討・・・2ヶ月1回程度
- ・成年後見制度の基礎講座、権利擁護のセミナー（勉強会）・・・年1回
- ・外部、関係機関の連絡調整
- ・虐待防止に向けた取り組み
- ・月1回人権擁護委員会を行い、「職員倫理要綱」等の周知や虐待防止のための研修を行っている。
- ・日頃の支援から、自分や他の職員の良かった支援、検討が必要な支援等のアンケートを取ってケース会議を行っている。
- ・利用者へ人権の勉強会を行っている。
- ・法人内の指針の見直し、改定を行っていく予定。身体拘束の指針に関しては、これから新たに作成していく予定。
- ・虐待防止チェックリスト等を活用し、施設の現状を把握し、定期的な話し合いの場をもつ。
- ・意思決定支援、不適切な支援など研修などを通し啓発活動を行う。
- ・内部研修の実施、職員・利用者への聴き取り調査
- ・委員会会議の開催、職員対象とした研修会の開催
- ・法人単位で人権擁護の研修を企画・実施。また、虐待防止自己チェックアンケートの実施。事業所内での支援の質の向上、人権擁護という目的で
毎月支援の見直し、事業所としての支援目標を立てて、取り組んでいる。
- ・内部研修
- ・委員会を開催し、法人内の権利擁護や虐待防止に関する事を協議する。
- ・研修参加
- ・職員会議等において、虐待についてや利用者の権利擁護に問題点はないか、確認し合う。
- ・利用者の人権を守るため、研修会を開催し、職員の自己研鑽に努める。
- ・他事業所の人権擁護の取り組みについて情報を収集し、絶えず全職員で人権擁護に対する意識の向上を図る。
- ・苦情解決委員会等、他の部門との連携を取る。
- ・人権擁護委員会、虐待防止委員会、身体拘束適正化検討委員会があり、指針の読み合わせや研修会の開催、虐待につながる言動や支援の有無の確認等を実施し、改善に向けて方法の検討と周知を図っている。
- ・虐待関連の研修、啓蒙活動
- ・研修会の実施、虐待防止のチェック機能
- ・①研修の企画、開催、②虐待防止自己チェック（アンケートの実施）、③虐待防止に関する啓蒙活動（チェックリストのフィードバック、職員行動指針の読み上げ等）
- ・権利擁護、虐待防止に関すること
- ・人権を侵害した対応があった場合の対応と改善を行う。
- ・虐待防止チェックリスト・チェックシートを活用し、虐待防止を図る。
- ・職場内虐待防止チェック表の実施後、評価や改善について検討する。
- ・園内体制チェックリストと早期発生チェックリストを実施し、体制や支援等を確認する。
- ・外部講師による研修の開催（過去2年は実施出来ず）
- ・職員行動規範に基づく利用者支援の徹底
- ・苦情解決担当者や運営委員会等と連携を図り、虐待等の人権侵害の報告があった場合は、取扱い要領に基づき手順通り適切に行い、適正に行われているかチェックする。
- ・年に3回、虐待防止自己チェックを行っている。結果を基に事業所の傾向や支援について話し合いを行っている。また、話し合った内容について職員全員に会議録で周知している。
- ・法人における虐待防止委員会：指針の見直し及び改定・研修等の実施
- ・事業所における人権擁護委員会：苦情の開示ならびに解決、再発防止、未成年後見制度の利用支援、従業員に対する虐待防止に関する啓発及び研修の実施
- ・2ヶ月に1回、利用者様の要望等を聞き取りし、反映させている。
- ・苦情の受付、利用者の要望や意見の吸い上げ、虐待防止の観点から訴えやボディチェックを含めた様態や様子確認等
- ・定期的実施

7 設置する必要性がないのは何故ですか	
青森	・職員の人数が少ないため。
山形	小さな組織の中で、虐待防止のための責任者を置き、研修も実施している。委員会を設置するとスタッフの多くが委員ということになってしまう。全員が委員になるか、現状の形で虐待防止を推進していくかを考えた場合に、これまで通り皆で『虐待をしない・させない・許さない』を考えて、日々の業務にあたるのがベターだと考えている。これまでも、こういった事案は放置すると虐待につながりやすいと考えられる職員の対応を見つけた時には、責任者や苦情の窓口対応の職員等が中心となって、事案に対するよりよい対応の仕方話し合いレクチャーする・情報交換をする、といったことを実施している。

8 設置困難な要因は何ですか	
秋田	・委員の選出困難
宮城	・委員会の定期開催が難しい。必要に応じ、管理者、ケース担当、サビ管が出席する職員会議で検討され
山形	・強度行動障害支援、ジェントルティーチング、アンカーマネジメント等、困難ケースへの研修や勉強会の 7に同じ

9 人権擁護や虐待防止をより機能させる仕組みや工夫等をご記入ください	
<ul style="list-style-type: none"> ・安全衛生委員会（メンタルヘルス、職場環境等）と連動した委員会運営によって、早期の気づきや対応につながると思われる。 ・委員会組織の虐待防止委員会、サービス向上委員会が協力し、虐待に関する受付機関として相談や要望などの窓口となり、利用者の立場に立った虐待防止に関するチェックとモニタリング活動を継続して取り込ん ・外部研修へ参加した職員は会議など職員が多くいる場で、配布された資料を基に報告をしている。 ・各月に開催される事業所ごとの支援部会議にて、業務のチェックリストやヒヤリハット、事故報告等を課題に入れ、日々の業務を振り返る働きかけを行っております。また、虐待・権利擁護研修も外部研修や内部研修を行っております。 ・活動してみながら、より良くしていければと思います。 ・関係機関が気がねなく入ってこられる環境や保護者、見学者の受け入れを行うことで、第三者から見られているという意識を植えつける工夫。 ・事業計画の中に倫理綱領を記載し、4月当初の会議の際に全職員と共有する。 ・虐待に関しては、未然の防止、つまりより良い支援についてを十分職員間で共有できるようにしていくことが必要と考える。そのための組織作り⇒全職員の共有へもっていく。 ・虐待防止委員会の機能として、「緊急やむを得ない拘束」についての話し合いを行っている。 ・虐待防止に伴う園内研修の回数を増やしていきたいと考えている。（基本処遇の徹底、勤務年数に応じた研修） ・管理者側が直接処遇職員とのコミュニケーションを図る。指導（注意）ばかりではなく、努力していることや、成果等を管理者がどのように感じたことをストレートに伝える。認める（承認する）。また、体調（元気がない）悪そうな場合も声をかけ、体調＝心が疲れていないか管理者は自分の目で確認するように心 ・虐待防止は重要かつ継続的課題でもあり、繰り返しの取組が肝要。 ・委員会のメンバーに限らず、研修機能の充実、周知を図る。 ・定期的なアンケート等によるチェック実施。 ・虐待防止マニュアルの作成、人権擁護のためのセルフチェックリストの整備 ・研修の開催を定期的実施 ・積極的なOFF・JTへの参加 ・虐待を生まない施設・事業所にするための体制作りの基本となる法人理念や虐待防止委員会の役割を理解する。 ・虐待の予防、支援の手立てを知り、虐待を小さな芽のうちに摘む方法について理解する。 ・通報することの意味を理解する。 ・これらのことを事業所内に浸透させるため、定期的にまたは虐待発生の都度、研修会や部署ミーティング ・現在、第三者委員の訪問、苦情受付を行っており、それに伴い虐待防止のアンケートや勉強会を行っています。係が決まっております研修も行っている。 ・現在の虐待・身体拘束防止委員会の活動に加え、人権擁護及び意思決定支援についても研修会の回数を増やすことを検討している。新たに、委員会を設けるか、現在の委員会や研修会で対応していくかは来年度に向けて検討中である。 ・研修の定期的な実施。リスクマネジメント委員会での職員の対応等のチェック。SDSチェックの定期的な実施及び助言。サビ管からの支援や向上のアドバイス。 ・現状の虐待防止委員会で体制はできているが、より取組身を強化していきたい。 ・現状の虐待防止担当者で体制はできているが、より取組を充実させていきたい。 ・これから設置予定のため具体的な組織作りや工夫を考え、今まで実施している職員のセルフチェックは継続します。 ・コロナの影響で研修会などの参加の機会が減ると思われたが、意外にオンラインやzoomは施設内で参加できるので、何人もの職員が研修を受けることができる。 ・今年度、虐待防止委員会を2ヵ月に1回の割合で会議を開催し、来年度に向けた虐待防止委員会の役割や機能の充実を図るために検討している。 	

<ul style="list-style-type: none"> ・支援者・職員への研修を実施し、虐待以前の不適切な支援の意識を高めたり、事故等とは違う職員の対応の面でハッとしたり面や気づいた面を自分のこととして話し合う機会を定期的に会議の中で取り入れて、望ましい支援や支援者としてのあり方を振り返っている。
<ul style="list-style-type: none"> ・事業所単位の委員会他に、法人本部機能を利用した委員会の組織も形成している。
<ul style="list-style-type: none"> ・職員の人数が少ないので風通しの良い職場ではあるが、慣れ合いになることを防ぐためにも毎月のセルフチェックが惰性的とならないよう気をつける。
<ul style="list-style-type: none"> ・職場の従業員満足度VPのための取組をしていく。 ・利用者に対する支援がきつくなってきたときは、交代できる環境をつくる。
<ul style="list-style-type: none"> ・人権委員会の定期的開催（アクシデント等の報告） ・虐待防止マニュアルの整備、対応規定の見直し、外部講師による研修の開催
<ul style="list-style-type: none"> ・人権擁護及び虐待防止については、重大な事案が発生する前の適切な対応が重要であると考え、職員の意識向上だけでなく、具体的に何が虐待にあたるのか指導・助言する。また、虐待防止委員会などが特別な組織ではなく、身近にある組織として捉え、縦の関係性である事を認識することが重要である。重大な事案が発生した際は、検討・検証するのみにとどまらず、対応策の徹底した周知及び実施されているか振り返り
<ul style="list-style-type: none"> ・人権倫理委員会の設置が義務化されることで、より虐待防止の役割が求められる。所属する施設、事業所で管理者とともに虐待防止の取り組みの中心となって職員へ働きかけを行うことが求められる。まずは、委員個々の虐待への意識を高め、サービス主体は利用者様であること、利用者様を護る対象ではなく、権利を持つ一人の人として尊重し、主体的に暮らしていけるようにという視点を持てるようにしていき ・身体拘束等の適正化のための対策を検討する委員会を併せて実施していく予定
<ul style="list-style-type: none"> ・新任職員雇用時の研修強化
<ul style="list-style-type: none"> ・責任者のみならず、委員の持つ権限(裁量権)を明確にし、組織の中のどのような位置づけの職員が選任されたとしても自信を持って行動できるようにする。
<ul style="list-style-type: none"> ・全職員研修（内部年2回、外部）の参加。・委員会開催の際は、事前に「セルフチェックシート」を実施。・第三者委員の訪問、外部者（業者、インターシップ、ボランティア等）の出入りは効果的だったと思う。・毎月の職員会議等で繰り返し呼びかけをしていく。
<ul style="list-style-type: none"> ・朝礼等で虐待事件の報道を話題とし虐待防止について話す。利用者等が利用できる意見箱の設置。
<ul style="list-style-type: none"> ・月1回の虐待防止委員会の定期開催の継続・研修内容の充実
<ul style="list-style-type: none"> ・定期的な研修の実施・リスクマネジメント委員会での対応、対策、職員への周知 ・SDSチェック
<ul style="list-style-type: none"> ・バックアップ施設と連携した虐待防止に向けての取組
<ul style="list-style-type: none"> ・日々、支援や関わりにお互い言い合える環境になっている。マンネリ化しないように今まで以上に気を引き締めてアセスメント、支援する。
<ul style="list-style-type: none"> ・福祉サービス第三者評価の実施
<ul style="list-style-type: none"> ・法改正がきっかけとなり設置する流れでは、主体的ではないと思われるが、率直にこういった基盤で具体的な役割の実施へと繋がる傾向にあるため、やはり法改正での義務化が必要だと感じる。
<ul style="list-style-type: none"> ・毎月、職員対象に虐待防止チェックリストを実施。 ・職員が外部で受講した研修内容を内部研修の場で情報共有する。 ・担当職員が内部研修を実施。
<ul style="list-style-type: none"> ・毎日の職員朝礼時に、情報の共有をしている。職員が一人で抱え込まないようにするため、今の事柄を見える可する。些細な事でも積み重ねることで虐待の防止につながる。
<ul style="list-style-type: none"> ・役職員が定期的に現場に入り、利用者の声や職員の声を聞き、問題解決に取り組む体制を取っている。また、意見箱やSDSセルフチェックリストを行ったり、面談希望があれば随時面談を行う等、風通しの良い職場作りを心がけている。
<ul style="list-style-type: none"> ・より多くの人にどんな形でいいので役割を持たせ、常に意識している状況をつくる。そして定期的に発表してもらう機会を設ける。
<ul style="list-style-type: none"> ・人権倫理委員会の設置が義務化されることで、より虐待防止の役割が求められるため、所属する施設・事業所で管理者とともに虐待防止の取り組みの中心となって職員へ働きかけを行うことが求められる。まずは、委員個々の虐待への意識を高め、サービス主体は利用者様であること、利用者様を護る対象としてではなく、権利を持つ一人の人として尊重し、より主体的に暮らしていけるようにという視点を持てるよう
<ul style="list-style-type: none"> ・当事業所は①～③各項目とも、年次の事業計画に組込んで実施済みのため、「法改正に伴い～」の設問に該当しない
<ul style="list-style-type: none"> ・風通しのよい職場作りが大切だと思います。（支援をしている中での悩みや困りごと、課題になっていることなど気軽に相談や協力がし合える環境、雰囲気作り。気になったことや、おかしいと思ったことをこっそり相談できるシステムづくりなど）。また、職員のストレスチェック等、メンタルヘルスの視点からのアプローチも必要だと思います。どんなことが虐待にあたるのか、具体的な事例を共有することで、職員間での気付きを促していく必要があると思います。
<ul style="list-style-type: none"> ○毎月の人権侵害自己チェックの活用による支援の振り返り○職員行動基準の見直し ○全職員を対象に年1回以上、虐待防止および人権擁護に係る定期的な研修を実施。 ○全職員を対象とした「人権侵害自己チェック票」による自己点検の毎月の実施。 ○虐待防止委員会の年2回以上の開催。
<ul style="list-style-type: none"> ○少人数の職員の事業所なので、全スタッフが委員会に参加している。
<ul style="list-style-type: none"> ○虐待防止に係る研修の実施 ○情報開示 ○ケース検討による検証と再発防止策の検討、業務へのフィードバック
<ul style="list-style-type: none"> ○事業所内の透明化
<ul style="list-style-type: none"> ○組織としては整備されていると認識しているが、形だけにならないよう、職員に対する定期的な研修や日頃からの啓蒙活動等、利用されている方の権利擁護に対する意識高揚がどれだけ図られ、職員一人ひとりに浸透していくのかが重要と考えている。

- 虐待防止委員会の開催（月1回）
- 人権侵害に関する自己チェック（月1回 全職員）
- 虐待防止チェックリストによるチェック（全職員）の実施。結果分析及び対応策の検討
- 職員全員で組織しようと考えている
- 従来から法人で各事業を展開しているが、各部署から代表者を選出し、法人全体で人権擁護や虐待防止についての取組みを進めている。この取組を活用することを検討している。
- 法人内の各部署で虐待防止の委員会の設置に向けて検討している。小規模で職員数が少ない部署に関しては、他の部署と連携して進める予定である。
- 令和4年度設置に向けて、協議検討中
- 虐待防止委員会を年2回開催している。メンバーは、外部の第三者委員、施設長、業務係長、寮棟主任（2名）。毎月、職員を対象に実施している「人権侵害自己チェック」の集計結果を基に、虐待事案や、発生の芽となりえる事案等を確認し、再発防止策の検討や第三者委員からの助言をいただいている。
- 身体拘束の適正化へ向けた基準や組織作りを検討中
- 研修への参加及び職場研修の実施
 - ①指針・要領の作成 及び 見直し
 - ・法人虐待防止対応規程の見直しと実態との整合性
 - ・防止のための計画づくり（研修、労働環境等）
 - ・身体拘束等の適正化のための指針作成
 - ②虐待防止委員会（身体拘束等適正化検討委員会）の設置と開催等
 - ・年3回の実施
 - ・委員会実施内容の従業者への周知徹底
 - ③従業者への研修の実施
 - ・年1回以上の研修会の開催
 - ・新規採用時の必須研修
 - ・実施内容の記録
 - ④虐待防止等の為の責任者の設置
 - ・虐待防止マネジャーの選任（事務分担への位置づけ）
- 今まで同様、研修の実施や確認表に基づいた虐待防止に取り組んでいく
- 支援職員に定期的に虐待防止チェックリストを記入してもらい、その集計を運営委員会で確認し、内容に応じた防止策等を検討、実施している。
- 虐待防止チェックリストの毎月実施、検証
- 倫理綱領、職員行動規範の作成法人
- 年4回の虐待防止委員会及び身体拘束適正化検討委員会で、法人全体の虐待防止研修の内容や各拠点で実施している身体拘束について、（研修であれば現場の課題に即したタイムリーな）内容を検討し、身体拘束については適正かどうかの検証を行い、その結果を職員会議で公表する。
- 他事業所で、虐待防止のポスターの張りだし、朝礼時に標語や資料の読み合わせ、全国で発生している事件、事故の記事の回覧をし、虐待防止に取り組んでいるという報告を聞きました。当事業所でも参考にし、いずれかに取り組みたいと思っています。
- 事業所単位で毎日の終礼時に、人権に関すること、虐待について振り返りを行い、必要なことは自己チェックに記入し、事業所全員で予防策について、その場で話し合うことで意識を高めている。
- 現時点で令和4年度から義務化されるものについては、設置及び実施がされている。
- 法人のスケールメリットを生かした取組みを展開することで、効果的な人権擁護・虐待の防止に努めている
- 年間で研修機会を計画すること
- 職員が精神的に追い込まれないような職場づくり
- 職員の指導助言の組織化（誰が誰から助言を受けるか、内容、頻度を明確にする）
- 虐待防止委員及び苦情解決委員をこれまでの事業所単位の構成から法人単位の構成へ変更することで、これまでの事業所ごとの取組みを法人全体として取り組んでいく予定。
- 虐待防止研修、苦情等の報告、検証等
 - 正職員、管理職、各事業の児童発達支援管理責任者を構成メンバーとして、毎月実施されている運営会議において、必要な時期に行っている。（3）
 - 平成27年から虐待防止対応責任者、虐待防止委員会を設置し、現在まで継続して取り組んでいる。
 - 構成メンバーに男女棟の責任者や看護師なども入ることで、現場や利用者の状況等の確認、吸い上げを行い、細かな変化、グレーと思われる得支援等に対して、早期発見や改善に努めている。
 - また組織が中心となり研修を計画し、事業所全体で人権擁護や虐待防止の意識が定着するよう努めている
 - 委員会を定期に開催し、その内容を周知すると共に、研修や調査等を行うことで、全体の意識が向上する
 - 義務化に伴い、法人として設置する方向で現在進めている
 - 「苦情受付」とも連携して、疑わしい案件について早期に把握できるように努めている。
 - 虐待防止委員会を設置しているが、未然防止等の対応検討が不十分なため、今後も検討を重ねていく
 - 毎月の人権侵害自己チェックの活用による支援の振り返り
 - 職員行動基準の見直し
 - 全職員による定期的な研修（年1回）
 - 全職員対象に「人権侵害自己チェック票」による自己点検の実施
 - 虐待防止委員会への参加
 - 人権倫理委員会
 - 虐待防止規定の設置組織について、職員間で改めて周知する
 - 外部研修のほか、内部研修の充実を図る。

	<p>○報道などで知る虐待事件等について、委員会が主体となり、背景や原因を整理し、同じようなことが事業所内で発生しないようにしていければと思います。背景にあると閑雅られる「無理な勤務体制」、「労務管理の不備」、「職員のメンタルヘルス」、「アンガーマネジメント」などについて、各担当者と連携をはかり、虐待を発生させない取り組みと実施していきたいと思ひます。</p> <p>○定期的な権利擁護に関する研修やチェックリストの実施をすることにより、各職員の意識を高めていく。さらに、チェックリストから表出された問題に対して、委員会としてアンサーを示すことで、より細やかな支援が提供されることを期待している。</p> <p>○市が取り組んでいる権利擁護センターのような相談窓口を活用することで、早期発見や早期対応ができると考える。</p> <p>○定期的な行動基準や倫理規定の確認及び周知 ○計画的な研修カリキュラムの実施</p> <p>○お互いに声かけしやすい職場づくり（特に、コミュニケーションをとりやすく、会議等で建設的に議論が出来るようなスーパーバイス）</p> <p>○事業所単位で毎日の終礼時に、人権に関すること、虐待について振り返りを行い、必要なことは自己チェックに記入し、事業所全員で予防策について、その場で話し合うことで意識を高めている。</p> <p>○法人事務局業務の研修担当専門員（厚労省：障害者虐待防止・権利擁護指導者養成研修修了者）を配置し、法人内研修として、虐待防止研修やコンプライアンス研修、障害福祉専門研修などの研修と実施に努め</p> <p>○委員会の設置や取り組みが形骸化しないためにも、日々の支援中でのモニタリングが出来るように身近な取り組みを日々実践していくことが大事だと思います。現状では組織作りは出来たものの、運用の形としてはまだまだ改善の必要があるので、施設の支援環境や体制についてもよく振り返りを行いながら、職員個々のセルフチェックから導き出された課題について、委員会活動を通して解決や改善に向けた取り組みを行うことから、委員会の活動を活性化していければと考えています。</p>
秋田	<p>現在、事業所内部での取り組みの他、外部機関へは取り組みを確認や助言をいただいております。仕組みは形ですので、形の中にある職員等の知識や意識の醸成には、日頃から権利擁護についての話や小さな不適切を見逃さない、声を掛け合える職場環境が重要と考えています。</p>
	<p>年に一度、法人全体での虐待防止報告会があり各事業所での取り組み等と報告し事案の検討を行うことで、意識の醸成につながっています。</p>
	<p>①毎月1回虐待防止委員会の開催 ②年2回年内研修開催 ③施設長が責任者</p>
	<p>①来年度、虐待防止のための責任者（虐待防止マネジャー等）を設置する。</p>
	<p>②来年度、身体拘束適正化委員会も設置されるので、幅広い職種の方にメンバーになってもらい、様々な意見を出してもらうなどし、多面的に虐待防止にも取り組んでいく。</p>
	<p>虐待防止マネジャーを配置。事故防止、虐待防止、身体拘束、権利擁護について定期的に委員会を開催し検証、検討している</p>
	<p>虐待防止委員会や権利擁護研修を受講した職員からの施設内学習会の実施</p>
	<p>①虐待防止についての啓蒙活動。②研修参加者の施設（事業所）内学習会の実施。</p>
	<p>法人全体での取り組みを視野に入れている</p>
	<p>5、6年前より権利擁護委員会として、支援の中身について男子棟、女子棟に分け話し合いをしている。委員会メンバーの中に虐待防止マネジャーとして研修にも必要に応じて参加してもらいながら職員会議の場で学習会を行ったりして、通報の流れ等も含め対応している。</p>
	<p>①施設内や外部研修に虐待防止をテーマにした内容を多く組み込んでいる。</p>
	<p>②ヒヤリハット等の事例に迅速に対応し、事例によっては班会議を要請して、会議内容を全職員に周知徹底、注意喚起をしている。</p>
	<p>年2回虐待防止チェックリストアンケートの実施。（法人として実施している。）他施設の状況も把握でき法人全体で取組んでいる。</p>
	<p>月に1回虐待等に関する責任者会議（主任以上）を開催し、身体拘束が必要とされている人の現状報告および、職員の待遇に関する課題・報道されている虐待事案の情報を職員会議に反映させ周知徹底を図る。</p>
<p>虐待防止委員会が、機能するように年間計画を作成し、計画が抽象的ではなく数値化して行けるように検討していきたい。</p>	
<p>来年より、虐待防止マネジャー（支援係長）が機能する組織作りを行い、毎月の研修内容が日々の支援に生かされ、「人権擁護＝虐待防止」という意識が更に向上出来るように取り組んでいきたい。</p>	
<p>①今年度から虐待防止委員会に身体拘束適正化委員会を合わせて会議を行っている。（月1回）</p>	
<p>②委員会の構成メンバーは係長以上となっているが、各部署において週1回、虐待・不適切支援・身体拘束について話し合いの時間を設け、職員から出た意見や疑問に思った支援の場面等について係長がまとめ、委員会で報告。委員会ではあげられた事例について検討し、再発防止策を決定、周知している。</p>	
<p>③セルフチェックアンケートの集計を元に、職場環境の改善を図っている。</p>	
<p>職員には、意図的に取り組んでもらうため、委員は固定した者ではなくなるべく全職員が関わられるよう考慮して委員を選抜している。</p>	
<p>虐待防止委員会会議をはじめ、職員会議や支援会議等での資料配布、説明、全国を対象にした事例の伝達等、随時新しい情報の提供を行っています。</p>	
<p>現場の職員には、どのように取り組んでいくのかは具体的に示されていない。また、委員会の構成メンバーが虐待に関与した場合、チェック機能が果たされるのかが疑問である。</p>	
<p>①職員へのアンケートの実施（チェックリストによる自己点検）</p>	
<p>②職員会議での課題の検討と虐待防止委員会の報告決定事項の確認と対策の徹底</p>	
<p>特になし（義務化ということで、考えが広がらない）</p>	
<p>虐待、人権侵害は職員の専門職としての援助技術、意識の低下から発生する側面もあることから、虐待や人権侵害の有無の確認で留まらず、職員のレベルの向上、スキルアップの提言も含めてアドバイスをしていく組織として虐待防止委員会を機能させている。</p>	
<p>委員会の構成委員は、保護者、施設職員、外部の識見者（民生児童委員等）を想定している。</p>	

今まで通り委員会の開催、職員全員が定期的に巡回、実習生や見学の受け入れなどを積極的に行い密室化の防止に努めています。

①組織は編成・設置されているので、開催する研修の内容等の充実を図っていく。

②チェックシートの活用等で意識付けを図る。

中立的な立場を維持できる職員（男女1名）を現場担当に任命。日々の作業や業務時における不適切な部分や疑問に思った部分を日々のミーティングで担当者から公表し情報を共有。さらにそこで解決されなかった事案に関しては、月一回の職員会議で論じることになっている。

法改正の義務化について、すでに実施されており、更なる人権擁護の理解を深め、虐待防止の強化を図る。いままでの取組を継続する。

毎年必ずこの時期にやらなければいけない研修として定着させる。職員も虐待防止の研修の時期になったと感ずることができるまでやり続ける。またストレスチェックも合わせて行う。虐待は絶対にしてはならないことを厳しくしていく。

①虐待防止委員会の設置、研修の実施、責任者の設置をすることができている。

②現段階においては、組織のさらなる機能充実や仕組み作りなどは考えていない。

虐待防止委員会を設置している。

①同じ基準で行動するために、虐待防止マニュアルを作成している。

②同じ目線で発見するために、施設内で虐待防止の研修会を開催し職員セルフチェックリストを実施してい

①セルフチェック及びストレスチェックを行い、職員の心のコンディションを整え虐待に繋がらないように面談や指導を行っている。

②困難な課題や問題を一人で抱え込まないよう、定期的にケース検討会議を開いている。

人権の擁護、虐待の防止等、未然に取り組むべく、虐待防止責任者を置き、わかりやすい内容の人権教室等を企画している。

法人として身体拘束の適正化のための指針を作成し、職員に周知し、理解を深めた。

現段階では設置に向けて動いている段階で、具体的な内容については今年度中に実施する予定

事業所内での虐待防止ならびに人権擁護についての研修は今までも行ってきたが、管理者やサービス管理責任者が講師を担ってきた現状がある。委員会が組織化されることにより、他職員（生活支援員や職業指導員）の意識も高まり、虐待を未然に防ぐという視点を持ちながら、主体的に日々のご利用者支援に従事することができると期待している。

チェックリストの活用や、満足度調査の実施。職場内研修や県・団体による研修会への参加等

①職員の意識向上を図る為、年二回のアンケートを実施

②年金支出、収入の証明をご家族に送付

③身体拘束の必要性が生じた場合のご家族への説明書の送付と承諾書の受理、及び月一回の Spanien のカンファレンスの実施 ④研修への積極的な参加

委員会設置後も課題はあり、管理職層によるリスクマネジメントで支援職員の行動レベルを倫理要領や行動指針に繋げていくことが必然である。また、委員会の形骸化を防ぐためにも、法人事業所の全職員が主体的に取組みに参加できる計画を検討していく必要があると感じている。

・ヒヤリハットの記入提出と職員全体での研修。

・毎年内部研修・外部研修を通し、虐待防止の意識高揚をはかる。

・家族アンケートの実施。掲示物の利用。

・外部の第三者委員による調査も組みこむ。施設内ポスターの掲示。（相談先の掲示等）

・法人内事業所より主任以上の役職にある者が1名以上参加し権利擁護や虐待防止への啓発、研修の実施。

・職員研修により利用者対応について同じ視点、捉えられ、職員間での方向性の違いなく支援に携われる。

・施設での虐待防止委員会と法人の虐待防止委員会が連携しており、様々な分野の施設職員との研修会が月1回実施されている。互いの施設の取り組みに良い影響を受けながら取り組むことができる。

・職員の意識を高めるため、法人が掲げる職員心得の読み上げを毎月の会議で行っている。

・現状の委員会組織を継続し、より良い支援ができる様努力していくと共に、職員個々の支援力向上、メンタルケアをきめ細やかにやっていくことで、虐待防止につながる。と考える。

・人権擁護、虐待防止に関して、適切な福祉サービスが提供されているか、第三者の評価を義務化しては、

・日々の支援でQOLの向上を目指す理念の浸透が必要。第三者評価による評価が利用しやすくなれば一

・自分の支援について振り返る時間を設け、職員全員で周知し話し合うことが大切職員会議等で確認。

・従事者の研修の充実と相談・通報窓口の明示。

・虐待防止のため、研修の充実を図っていきたいと考えている。自分達の支援を見直してできる研修の実施。

・設置委員会等による虐待防止に係る定期的な発信で虐待防止に対する意識の維持・向上の促進、継続。

・毎月虐待防止セルフチェックシートを全職員に記入。虐待の防止に努めている。

・現在、法人施設全員により「職員の意識改革」をテーマにし、虐待チェックリスト等から具体的場面と検討内容を周知している。

・虐待防止マニュアル及び指針を策定

・虐待防止委員会と併せて、身体拘束適正化委員会も同時に開催していく。

・身体拘束等適正化のための指針がないので現在作成中。今後構成員の役割や研修を充実させる予定。

・事業所の委員会機能は残しつつ、法人の障害部門全体で委員会を組織化し、研修等を通し、職員のスキルを標準化していく。

・今年度、権利擁護委員会（虐待防止・身体拘束）を設置し、その機能を充実させる仕組み等への取り組みについては、今後の課題となります。

・虐待の未然防止のために、やはり従事者への研修の実施が重要と思います。

・人権擁護、虐待防止に関しては適切な支援が提供されているか見極めるためにも第三者評価を義務付ける事が必要でないか。

・ヒヤリハット事例の活用。自己チェックシートの活用。法人の倫理綱領及び行動規範の確認。内部研修開

<p>・法人内の各事業所より人選に組織を作ることによって同じ認識で各所の意識を上げていく必要がある。</p> <p>・当法人では、施設ごとに防止に関する研修を年数回、年に一度は全職員研修を実施していましたが、新年度からは、委員会が立ち上がります。より具体的な防止に向けて取り組みができるようになります。</p> <p>・委員会の構成メンバーの強化。共有意識を持つための会議の開催。</p> <p>・管理者が職員へ直接注意指導することにより、職員の意識が変わり職員同士で指摘し合えるようになった。</p> <p>・全職員を対象とした虐待防止に関する研修の継続。</p> <p>・一般の来客や第三者の目が常にある風通しの良い閉鎖的にならないような事業所作りをすることが虐待防止や人権擁護に繋がっていくと思います。そのような事業所は職員同士も働きやすい環境となる。</p> <p>・意見箱の設置。</p> <p>・形だけの整備や体制にならないように、日頃から職員一人ひとりの意識づくりの工夫と障害者虐待防止理解に努めていくことが必要。</p> <p>・各事業所での委員会の他に法人で委員会を設置。法人としての共通の指針、理解を深めていく。</p> <p>・障害者福祉施設等における障害者虐待防止と対応の手引きの配布、内容周知。</p> <p>・現行の法人全事業所共通の委員会活動を維持しながら、各サービス毎の組織活動と連動させ、法人ガイドラインの定着を図る。また、各サービス毎の特色（ケース）の蓄積を図る。</p> <p>・委員会を設置しても、活動がないと意味がない。委員会が積極的に活動し職員の虐待防止の意識を高め</p> <p>・定期的職員の支援状況、チェックリストの活用し振り返る。標語を職員より募集、掲示して意識づけを図</p> <p>・運営規定を10月1日付けで変更し、併せてマニュアルや指針も変更しました。法人内の各事業所で共通する部分のマニュアル検討や合同研修会の企画を実施。</p> <p>・運営委員会で事例及び対応報告を実施。</p> <p>・コロナ以前は、年1回は全職員研修で虐待防止研修を行って来ました。</p> <p>・身体拘束等適正化委員会の設置（各事業所毎）。</p> <p>・具体的な取り組みについて今後、情報交換が施設間でできるようになると良いと思います。</p> <p>・苦情解決委員会、サービス評価委員会と同一職員を虐待防止委員としており、サービスの質の向上、虐待と苦情のリスクマネジメント強化を図っています。</p> <p>・令和3年度は、努力義務段階であるが、虐待防止のほか、身体拘束適正化の取り組みを前倒し実施することにより、職員の更なる権利擁護意識の向上に努めている。</p> <p>・第三者評価の在り方が必要。内部に留まらず、他法人の職員が委員会に参加する等の交流を通して、評価する方法もあるかと思う。</p> <p>・法人内にパワハラ、セクハラ防止委員会を設置し、人権擁護を図っている。</p> <p>・重度知的障害者への代弁、意思表示支援、成年後見人の促進などの強化（具体的に個別アセスメントの強化）はもちろんのこと、軽度知的障害者や精神障害者への自立促進（具体的就労や生活の質の向上、自ら描く将来の生活の実現を自立生活援助事業として、GHから単身生活への移行を目指すこと。</p> <p>・これまでは、各事業所から選出された職員が委員となり構成されている権利擁護・虐待防止委員会を年6回開催していたが、各事業所に委員会を設置する。法人内他事業所を管理者、見て回る取組も計している。</p> <p>・虐待を未然に防ぐため、虐待防止研修を全職員対象に実施する。</p> <p>・日常、職員が支援の中で虐待が行われていないか、全職員が年3回「日常行動チェックリスト」を記入・提出。虐待防止の環境整備として、自己チェック表、苦情解決制度、オンブズマンなどを利用。</p> <p>・職員が分かりやすいマニュアル及び自己診断（管理者・職員）。</p> <p>・虐待防止委員会のメンバーを管理者や役職者だけでなく、支援職員にもその一員になってもらう事で、実際の支援の場でおこっている課題を吸い上げ、取り組むことができる。</p>	<p>これから来年度に向けて、委員会をどのような内容にしていくのか検討していく予定であるため、現時点ではお答えできません。</p> <p>毎月実施する運営会議と連動のうえ、確実に人権擁護や虐待防止の実践に取り組む。</p> <p>相談支援事業所のため職員数が少数となっています。職員会議の後に虐待防止委員会を開催し、全職員で虐待の有無、情報の共有や虐待ニュースの情報提供を行っています。</p> <p>管理職やサビ管だけでなく、役職のない生活支援員等の現場の意見を吸い上げられるようメンバーを選出している。トップダウン方式でなく、現場の困りごと、グレーゾーンの支援など直接利用者と接する支援員がすぐに相談、話し合いができる環境を目指している。</p> <p>今までは各施設での取組のため組織の名称を「権利擁護推進委員会」としていましたが、法人全体としての設置要綱を制定し、名称も「虐待防止委員会」に統一する方向で進めています。改めて虐待防止ということをしかりと意識して取り組んでいきたいと思ひます。</p> <p>現在未設置であるが、今年度中に計画を作成し、特に虐待防止の機能が充実できるよう考作中。</p> <p>厚労省援護局より、虐待の防止と対応の手引きを参考に、指針・マニュアルを作成し、上記の9、①②③をクリアした内容にしたい。</p> <p>協会などの研修等を通して、より人権・権利擁護の徹底を図りたい。</p> <p>そのため、協会ではより一層の研修の充実をお願いしたいです。</p> <p>具体的な規定の整備と体制作り。虐待や人権擁護の実践的な研修と事例検討会の実施。</p> <p>支援者の意識改革と虐待を見ぬふりをしない環境づくり等</p> <p>職員数も少ないため、外部講師を招いての研修会が主となっている。</p> <p>今後さらに有機的な活動となるよう考えていきたい。</p> <p>虐待防止、身体拘束廃止に関する指針を制定しました。</p> <p>職員が少数の事業所なので、どの委員会も限られたメンバーになってしまっている。ただ、虐待防止委員会の中で、身体拘束に関することを含め、支援全体についての話合いも行っており、それを月1回の所内会議で職員に伝え、問題点を共有し、早い段階での問題解決にも繋がっているのではと思ひている。</p> <p>1.虐待防止に関する指針の作成を行った。 2.職員への研修会の実施</p> <p>3.令和4年度より具体的にスタートできるよう整備している。</p>
--	--

引き続き、研修やセルフチェックを実施し、権利擁護意識の浸透が重要と考えます。
様々な職種、働き方があり、一人ひとりに合った啓発活動やチェックシートを用意していかなければならぬ
委員会の設置に関しては、法人内及び第三者を含めて構成する予定。
第三者に関しては、早めの研修を含めて考えている。
虐待に値する行動の確認及び、職員への支援の振り返りによって、未然防止に努める。
研修〔αJT、offJT〕による共通理解を図る。
研修の実施や検証や防止等の検討。
虐待防止福祉倫理委員会の設置あり、職員の外部・内部研修や虐待防止マネージャー研修受講者の設置、職員への調査アンケートの実施、今月のテーマを決め朝会で読み合わせをする等の取組をしている。
既存の虐待防止委員会（の構成メンバー、内容等）を法改正の内容に対応できるように改善する予定。
法人全体で各委員会を設置・研修会開催予定。
外部委員を含めた虐待防止委員会の立ち上げについて準備中
各種委員会を統合して効率的に委員会機能を果たせるよう工夫するしかない
定期的な意識付け、内部・外部研修等の実施や参加。
昨年度、利用者のプラス面に着目し、それを記録し職員間で共有しあう「にこりほっと」の試みをしてきましたが、職員の疾病等の変動で現場に余裕がなくなり、自然消滅してしまう形となったので、継続的に取り組めるものがあれば、教えて頂きたいと思っています。
今の所、具体的に新しい取組みは考えておりません。 全員が多忙につき中々進まないのが現状です。
人権認証、自己評価と相互評価への取り組みを行っています。 第三者評価のチェックリストを用いて、支援の振り返りを行っています。 上記の取り組み後に、施設長と職員が個別面談を行い、個人や組織として振り返る機会を設けています。
来年度に向けて、いまの委員会の活動をふりかえりながら今後検討していきます。
月一回の権利擁護研修（虐待防止委員会からの研修を実施し、職員へ周知徹底）。 身体拘束等の適正化に関する指針の作成。 事故報告書から、不適切な支援の検証、虐待の未然防止。
今までの状況を維持しながらも各職員の捉え方や考え方に温度差がある事から、今後はどうのように浸透させていくか職員にわかりやすく伝える方法などについて、その方法について委員会で検討中。
職員コミュニケーションが活性化すると、風通しの良い環境になります。 利用者や職員、職員と職員の信頼関係の構築ができ心理的な安心感を醸成することをめざしています。
行動規範も設置して7年が経過したので、さらに現在の実情や世の中の流れに沿って、改正していく作業をはじめている。
毎年実施している虐待防止、身体拘束の勉強会をより多くの職員より参加してもらい勉強の機会を増やすように努める。
権利擁護への取り組みのさらなる強化。 委員会に第三者委員をメンバーに加える。
①設置及び実施（令和2年度より）、 ②実施、 ③設置
令和4年度から施設長を虐待防止委員会構成メンバーに加える。
委員による、虐待防止に関する施設内研修会の実施（年2回程度）。
委員以外の職員による、虐待防止に関する施設内研修会の実施（年3回程度）
従業員、特に（直接的に）利用者支援に携わる援助員に対する教育が欠かせないが、その具体的な方法（職場内研修のあり方）については、現在検討中である。
虐待防止委員会で実施しているセルフチェックの結果を、第三者委員会にも報告し助言を受ける機会を設け、外部の意見も取り入れる事が出来るようにしている。
職員が自分の支援を客観的にとらえる事ができて常に「虐待ではないか？」緊張感を持ち続けられるように委員会が中心となるような組織づくりをしている。 だれもが虐待の加害者になりうるという危機感を職員全員が自覚できるように働きかけを行うと共に支援とソーシャルワークを結びつける。
県の条例、規則及び解釈通知が4月に改正されているので、これらの規定とおりに学園運営規程及び関連委員会の設置要綱を整備している。 虐待防止は全職員が参加し、あらゆる機会を捉えて行わなければならないので、全部門から参加し関係する委員会を一つにまとめて開催している。
身体拘束等が必要とされている利用者は、月1回振り返り等を事業所会議で行っている。 個別支援計画にも入る部分になるので、サービス管理責任者、児童発達支援管理責任者の業務になると思われる。 多種多様な職員が福祉従事者にいるので、どれだけ一般的なレベルまで落とし、理解を促すかがポイントになると思われる。 理論的な話になっても、現場では「難しい」という意見や現場の支援まで活かされていないようなことが多い。 価値観、倫理観の構築のため、研修のスタイルは、体験や実際の場面のようなことを見て、気づきを促すようなことが大切になると思われます。
基本理念、倫理綱要、職員行動規範に基づいた、提供サービスの点検。
職員資質向上の為に、研修会の計画・実施。
虐待につながる小さな芽を早い段階で摘めるような取り組みが必要ではないかと感じています。 不適切と感じる支援について、日頃から議論する場を設けて（支援会議時など）、自分自身の支援について冷静に振り返れるようにしています。 また、疑問に感じる言動があった際に、注意し合える（言いやすい）関係性も必要かと思っておりますので、日頃の職員間のコミュニケーションを大切にしています。 特に世話人には、して欲しい丁寧な対応について、具体的に提示しています（言葉、態度等）。 発見時には、通報義務がある事をお伝えし、普段どのような対応で業務しているのか、お互いに確認しながら支援していく事を繰り返して会議および研修時倫理綱領の職員読み合わせにより施設長からの倫理綱領の説明。
研修会の実施（グループホームも含めて）
委員会でも話し合われた内容や、研修した事に関して、委員会の組織メンバーだけでなく、職員全員に周知する為、職員会議・ケース会議等で報告。
本来であれば、障がいのある当事者の参画が必要と思われれます。 従事者だけでなく、当事者向けの権利擁護研修会の実施等も行つ事により、施設での虐待への抑止力に繋がるものと思われれます。

各事業所職員と専門の先生や第三者委員会、ご家族等からの組織を検討している。
法人全体として取り組みを実施していきたい。

・①虐待防止委員会は設置されている。②内部研修は計画を立て実施している。③虐待防止の責任者は設置している。

・職員研修参加により、虐待防止への意識向上を図る。

・研修の持ち方、全員が受講できるように計画していきたいと思う。Webで収録研修があれば、何回かに分けて受講できると思う。

・H19より人権擁護委員会を設置し、実践的な取り組みを行っており、今後も継続し取り組んでいく

・今のところ現行通りに進める予定

・令和3年11月より新たに身体拘束適正化委員会を設置した。指針や施設における手引き等の周知を図り、権利擁護に対する意識を高めていけるよう取り組んでいる。

・日頃より利用者の人権及び虐待に関する啓蒙を行い、いかに周知徹底できるかというところではないかと思う。それには、人権侵害及び虐待に関する外部研修はもちろんの事、職員同士による内部研修等を行い周知することが重要と思われる。それを委員会が主体となって実行する仕組みが必要ではないかと思う。

・権利擁護に関する契約書の作成掲示し利用者への周知、職員倫理綱領自己チェックの実施(年2回)、虐待防止委員主催の内部研修、利用者への虐待等の有無に関する聴き取り調査(年2回)

・虐待防止に係る研修会の継続した開催

・倫理綱領等の見直しや浸透の取り組み

・身体拘束等の適正化の検討

・ヒヤリ・ハット事例の共有と分析

・職員のストレスマネジメント

・虐待防止チェックリストの見直しと継続的な実施など

・職員のメンタルヘルスのための研修、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

・障がい特性を理解し適切に支援が出来るよう知識と技術を獲得するための研修

・事例検討

・利用者や家族に対する研修を取り入れ、職員間、利用者や家族とのコミュニケーションをとりより良い方法を検討し組織づくりを行っている。

・来年度の義務化に向けて今年度より虐待防止についての法人内部研修を毎月実施すると共に、組織体制の整備を行っている。

・規模の小さな社会福祉法人であるため、現在は法人単位で「人権倫理・虐待防止委員会」を設置して利用者との密度の濃い入所施設は、言葉遣い等においてグレーゾーンも多く、通所やGH、相談支援等、他の事業所職員からの客観的な意見を聞くことで施設内での人権擁護や虐待防止について自己チェックを行うこと

・自分達の支援について改めて考える機会となり、人権に対する意識が上がっている。

・直接支援を行う支援員に委員になってもらう等自浄作用が働きやすい仕組みを考えていきたい

と考えている。

・内部研修の開催、各種研修会への参加

・事業所に設置している「人権擁護委員会」、法人に設置している「人権擁護研修会」を虐待防止委員会の設置と考えている。

・意見を活発に出せる風通しの良い職場が理想ではあるが、変則勤務や配置職員の人数により、職員間の関わりも薄く簡単ではない。一緒に働く中で特定の方に対し意見する事は気が引ける行動である他、注意を受けた側、する側のモチベーションへの配慮も必要であり、本人自身の気づきに繋がらなければ意味がない。批判と捉えられない伝え方等、手法や技法を学ぶ機会があり、各職員が習得できれば早い段階での気づき、改善に繋がり、より環境が整えられると思われる。

・本人の意思をくみ取る支援。その意思を表出させるための支援(意思決定支援)は、簡単な事ではなく、日々の支援の中で、職員間で共有しながら業務の肝となるもの。一度成功したからと言って、固定するのではなく(利用者の思いは変わるもの)、全ての支援の軸とする働きかけであるため、完結はなく継続する事が自分たちの仕事である。

・「法人職員倫理綱領」及び「法人職員倫理綱領等の遵守に関する規程」を職員に周知するとともに、「利用者様への虐待防止に関する指針」に基づき、内部、外部研修等において虐待防止法等の遵守に対する理解を深めることは、勿論のこと職員一人ひとりが、利用者にかかる基本姿勢を意識しながら、権利擁護の推進

・施設事業計画に基づき、月別に活動計画に沿った活動を行っている。また毎朝、権利擁護意識を高めるため、申し送りの最後に法人経営理念、方針、権利擁護、月間目標の唱和を行っている。

・虐待防止委員が利用者様、職員からの聴き取りを半期毎に実施している。

・法人全体で各事業所より虐待防止委員を選任し、定期的に会議を持ったり、研修を企画し受講したりして、全職員への障害者の虐待防止の意識を浸透と、サービスの向上に努める。

・委員会で用いる職員の行動期規範チェックでは、自分と他職員の行動観察があり、自分では気が付かない

内容の再確認や職員間の自発的な注意、確認につなげたい。

・法人職員研修での虐待防止チェックリストの分析及び主観的、客観的データの相違点を検証することで虐待

の芽の早期発見に努めている。更に職員への個別対応を行い適切な支援方法への改善に努めている。

・虐待防止の研修受講

・受講した職員による伝達研修

・定期的に職員に対して虐待防止チェックシートを記載させ、自身の支援が虐待につながる恐れがないか検証を行う。

・ストレスチェックの実施

- ・②の研修の実施については、全職員対象に権利擁護や虐待防止をテーマに全社協のセミナーを受講した。また、障害についての理解不足が虐待につながるという視点から外部講師を招いての事例検討会の実施
- ・一年を通して法人で統一した内容で内部研修等、各事業所で定期的に行うようにしている。
- ・法人としてR3 12月に虐待防止委員会が設置される。
- ・人権擁護委員会として、虐待防止を含めた組織体制で取り組んできているが、義務化に伴い、虐待防止に特化した委員会の設置を法人として検討を行っている。
- ・法人全事業所で内容を統一した虐待に関する内部研修を定期的に行っている。
- ・各事業所で人権擁護委員会を実施し、毎月1回人権擁護研修会という組織で法人の各事業所が集まり、意見交換や情報共有を実施している。
- ・現在、各事業所単位で、人権擁護委員会を設置してしているところではありますが、次年度は法人単位で人権擁護・虐待防止委員会を設置して、法人全体で権利擁護、虐待の防止等の研修や日々の支援に対する検討などしていく計画
- ・些細なことでも気軽に話し合えるように、利用者支援に最も身近な生活支援員を中心とした組織を作る。
- ・昨今、支援者の退任職者が多くなり、合理的配慮に基づいた支援とはが問われている中、当事業所は毎月の月次会議にて職員倫理綱領について確認している。また、関連した研修には、現在のところwebにて参加し、翌月の会議にて全職員が共有している状況である。
- ・小規模の事業所のため、権利擁護委員会が虐待防止委員会の役割を担う。
- ・事業所内に看護師が配置されていないため、法人内の看護師の委員会への参加を進めていく。
- ・法人本部との連携による研修の開催検討
- ・虐待を起ささないよう、職員の勤務環境を整えている。利用者の対応は、必ず2名で行う。
- ・日々活動の振り返り、職員相互に行動や言動について再考する機会を、会議や打ち合わせの時間などに持つなど
- ・アンケート調査の検証
- ・事例検討会の積み重ね（職員のスキルアップ）
- ・意思決定支援の向上を目指し、定期的に委員会の主催の研修会を実施している。
- ・3ヶ月に一度という短いスパンで全職員を対象にした自己チェック、他者チェックを行うことにより自己の行動の振り返りができ、虐待の未然防止に繋がっていると思う。
- ・職員倫理綱領等遵守体制が組織的に確立している。
- ・「職員行動規範」の作成、「権利擁護に関する誓約書」の作成、説明し、職員の自署捺印
- ・「職員倫理綱領」「職員行動規範」「権利擁護に関する誓約書」の施設内掲示（宣誓）
- ・「職員倫理綱領自己チェック表」の実施、「職員行動規範」の自主点検
- ・虐待防止委員による「虐待等に係る聴き取り調査」
- ・実施した「職員倫理綱領自己チェック表」および「職員行動規範集計表」の報告
- ・虐待に係る聴き取り調査の方向
- ・人権擁護委員会を設置し、虐待防止責任者を配置することで、責任者を中心に虐待防止や人権について職員会議や研修で自分や周りの支援を振り返る機会を持って、支援の質の向上にもつながる。
- ・事業所の中で、実際の支援で困っていることや検討が必要な支援についてケース会議を行い、全体で支援内容を周知することができる。
- ・虐待にあたらぬように支援するという消極的で委縮した支援ではなく、個々の利用者の意思決定支援に基づいた、本人主体のエンパワメント型支援の実例を職員間で共有していくことも大切である。・組織化はされていたが、機能していなかった為、今年度委員の人が中心となって、指針の見直しや、体制について検討
- ・義務化されることで、同じ教材や情報を活用し、責任者から従業者へと学ぶことができる。起きてしまいそうな虐待や、対策を共有できる場をもてる。利用者、従業者は同等であることを日々自覚できるような仕
- ・管理職からスタッフに設置するよう具体的な指示をすれば設置できるが、希望することはスタッフが問題意識を持ち、自主的に組織、設置されるのが望ましい。それでないと作られた、特定のスタッフのみが関係者となり、名前だけで形骸化されることが予想される。スタッフ全員で役割に関係ないところで設置させたい。
- ・外部・内部研修の強化、委員会会議の実施
- ・人権擁護委員会のほかに新たに虐待防止委員会を設置し、利用者への虐待防止に努めたい。その委員会において虐待防止に重点をおいた研修を行っていきたい。
- ・支援において、グレーゾーンと思われる事象を法人として研修やディスカッションを行うことで、法人単位で人権擁護、虐待防止の意識を更に高める工夫を行っている。
- ・職員のスキルアップの為、外部研修への参加
- ・常日頃からのご利用者の心身の状態の観察と引継ぎ、変化があればその原因の追究と対応策の協議を実施すること。
- ・利用者の意向を聞く場面ややり取りを行う場面を多く持つこと。利用者の行動の意味や目的、理由を理解し、必要な支援や環境づくり、コミュニケーション支援を行うための職員の資質向上を実施していくこと。
- ・職員同士で課題に取り組んだり、協力し、助け合う体制を構築していくこと。
- ・従業員が少なく大掛かりな組織の充実は無理であるため責任者の設置と補佐をする者を設置する。
- ・研修会の工夫（グループワークを取り入れた参加型の研修会等）
- ・法人全体での組織づくり（現在は事業所単位）
- ・児童意見箱の設置
- ・外部講師を招いての研修、コンサルテーションの実施
- ・研修等の充実を更にさせていく。

- ・これまで会議で行なってきた虐待防止の検討から、当施設に必要な項目をピックアップし、定期的にチェックリストを配布する。
- ・不適切な関わり可能性をピックアップし、より良い対応について検討する。
- ・ヒヤリハット事例の検証から、人権擁護に関わる内容がないかチェックする。
- ・虐待防止研修のほか、アンガーマネジメントやメンタルヘルスの研修の実施
- ・虐待防止については、定例会を行い、虐待防止に関しての施設内用のアンケートの実施と評価を行い、職員に啓発を行っている。また、内部研修として、講師により職員全員を対象にして、虐待防止に関しての講習会を実施した。その他の、実際の取り組みとして、普段職員が業務に追われ、利用者の言葉をゆっくり聞くタイミングがないことが多く、利用者のストレスが利用者同士のドライブや職員とのトラブルを招く要因としてとらえ、その改善のため、利用者の方個人と委員会メンバーが、静かな空間と時間を決めてゆっくり話をきく取り組みをしている(「お話会」と称して)。それにより、普段聞いている話を深掘し本人が希望すること、何で困っているのかを具体化し支援につなげ、利用者の抱える生活上のストレスを緩和し、利用者とのコミュニケーションを増やすことで利用者職員が信頼関係を築けるようにしている。(取り組みとしては、まだ初期段階です)利用者に関して知れたことは、職員間で共有できることは連絡報告し、利用者が望まない場合には個人情報に留意して守るようにしている。人権擁護に関しては、委員会の定例会にて人権擁護に関しての具体的な国で定められている項目の資料を基に啓発活動を通して職員周知を行っている。具体的には、職員室等に標語を張り出し(「利用者の呼称に気を付ける事」「利用者ファーストを心がける事」など)目に見える状態で職員に意識がけを行う。また、委員会メンバーが窓口となり、利用者を相談できる第三者委員会としてのポスターを玄関前に掲示している。また、日頃から委員会メンバーが職員の利用者に対する態度や支援方法について話し合い、支援会議などで個別のケースの対応として意見交換を行い、適切な支援方法を統一していくための取り組みをしている。知的障害者福祉協会から実施要請のあった、人権擁護に関してのアンケートとして、「思決定支援」に基づく支援の具体例についてのアンケートを実施し、検討会を行い利用者支援の意識の向上を図っている。コロナ禍ではあるが、人権や虐待に関する研修を可能な限り実施し、今後虐待防止委員会のメンバーが中心となり、指針の見直しや体制がより明確になる。

10 組織化のメリット等の実例をご記入ください

- ・「苦情解決委員会」がある。「虐待防止委員会」に名前を変更するにあたり、こういった内容の事を、こういった期間で行っていくべきか、知識や情報を集めたい。
- ・委員会主導により、セルフチェックシート(年2回)の記入や研修(年2回)の実施にて虐待防止の意識付につながっている。
- ・委員会組織を作り定期的に会議を行うことで、日常の支援方法を振り返ることができ、意見交換や情報共有することで虐待防止への意識向上につながると感じています。当施設ではセルフチェックや利用者の状況及び支援方法等について会議で話し合っています。
- ・委員会でセルフチェックリストの内容を集計、確認することでお互いの事業所等の現状を共有し、課題についても委員会内で共有できる。
- ・職員間で互いの支援について、適、不適を問う項目があるが、個人攻撃に「なってしまうことがあった。事業所や施設単位で虐待防止、権利擁護の視点を持ち、意識を変えていく取り組み(勉強会や研修の参加)
- ・委員会の開催内容を職員に周知すること及びチェックリストの活用により、意識向上につながっている。
- ・委員会の設置により、事業計画へ運営方針が反映しやすくなり、これにより各スタッフの役割と内部研修会の予定など計画的に立案しやすくなったと思われる。
- ・委員会は組織しているものの活動実態は十分とは言えないことから、虐待防止推進の義務化にあたり取り組み強化していきたい。
- ・委員会を設置し、毎月、虐待防止に関する目標を掲げ、振り返りを行うことで、普段の支援の中での良い対応・悪い対応を職員が共通認識で持つことができた。
- ・委員会を設置してから3年、セルフチェックを行うことで職員ひとり一人の虐待防止への意識は高くなっていると思う。組織化したことで、継続的に活動市日常的に会話の中でも研修の企画など話が生まれている。
- ・委員のメンバー構成では立場の違い、各事業所の風土の違いにより、どこまで共有してよいものか、と感じる部分もあったが、他事業所の抱える課題を参考に検討する事ができた。今後は、身体拘束委員会の設置も必要であるため、それぞれの課題について検討し、すすめていく必要がある。
- ・各事業所で仕組みや工夫、組織づくりがあると思うので参考までに知りたい。
- ・虐待委員会として様々な外部研修の情報提供を行い、また、様々な新人職員等に対し虐待に対する初歩的な知識の周知を行い内部研修を行うことによって、講師となる職員が虐待を行う職員の資質ばかりでなく、職員の働く環境等も考え発表したことがメリット。
- ・虐待に対する意識向上と共に未然防止、新任職員への指導
- ・虐待防止、人権擁護、身体拘適正化、苦情解決で取り組むべき内容が重複しているため、その内容を全体的に整理し進むべき方向を明らかにする必要があると考えている。
- ・担当者を明確にするとともに、それぞれの役割分担、内容を明瞭にすることにより、利用者・保護者にとって意図が十分反映され、安全・安心な施設として機能することができると考える。
- ・虐待防止委員会を組織化する事で、サービス提供事業者のサービス提供に関する意識改革の表明ができ、利用する側としても相談窓口の明確化が図られ、相談しやすい環境がある事を利用者様、保護者様へお知らせしています。
- ・虐待防止マニュアルの早期作成
- ・事業所内職員でやるのではなく、第三者(他事業所職員)を交えて風通しの良い環境を心掛けている。
- ・施設全体での意識の向上や抑止につながる。

	<ul style="list-style-type: none"> 施設や事業所内だけで虐待問題进行处理しない。 虐待をした職員への聞き取りや確認、指導を組織的にできる。 虐待の分析、対応策が検討できる。 虐待の確認がとれた場合は、組織として行政へ通報する。 虐待を見逃さないといい風潮を法人全体で醸成することができた。 実例等は特にありませんが、職員間の連携が強化されること、職員研修の企画、そこから得る職員のスキルアップ。また、サービス向上に関する情報収集、提供、マニュアルの作成などのメリットがあり、虐待防止につながると思います。 従業員に虐待の未然防止を徹底する。 職員の意識向上、一環した支援に繋がる。 相談受付窓口を役職者全員にすることで、職員とコミュニケーションが取りやすく、早期発見、早期解決になっている。 組織化される事でどのような経緯で報告・相談するのか明確化される。支援者が孤立しないよう全体で指導・助言する事で、情報共有や対策が迅速かつ確に実施できる。また、組織全体を意識する事で勤務経験の少ない支援者であっても事前に対応策の見通しや推測を持ちやすくなり、人権擁護・虐待防止の意識付け 組織化した方が周囲とのコミュニケーションが取りやすい。また、横の連携が活発であれば日常的に抑止効果も出る。 組織化のメリット等の事例、特記事項がありましたら、具体的に記入。 職員セルフチェックやオンブズマン受け入れによって、意識の向上と支援スキルがあがりました。 担当者が虐待につながりかねない事例をもとに、内部研修を実施することで職員一人一人に少しずつ気づきを与えていると思う。 当事業所は開設して日が浅いので、利用者が約10名通所しています。その中で、職員と話をする時間を取っているため、日々の生活の相談や利用者同士の距離感についてお互いに納得できるよう説明をしている。 年度初めに虐待防止委員会の活動スケジュールを立て、活動内容や期間等を明確にする。(年4回の研修、年3回のキャリアアップ面談等) 目的を共有できること。 令和4年度に向けて、どのようにしたら機能を充実させることができるのか検討中です。 特に「未然防止」においては、虐待や権利侵害につながる小さな芽を地道の摘み取っていく取り組みが大切であり、そのためには組織だった活動、すなわち委員会の組織化と、その役割と毎年の取組み内容の明確化が、効果的である。※「組織化」は、すなわち「システム化」であり、組織全体としての目的に向かっての確実な取り組みを保証することを目指すものであるから、「虐待防止」「権利擁護」に限らず、常にPDCAを廻せるような仕組みが効果的である。弊社の年次事業計画の個別計画書の部分を資料として添付する。 <small>事業所の職員数が少ないので全員が委員。志願なく志願と告げる雰囲気を作り、未然に防いでいた</small>
<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">着手</p>	<p>○事業所単位では、以前から、令和4年度から義務化される内容については、整備済みでしたが、令和3年4月に運営規程の条文を分かり易く改訂しました。</p> <p>また、虐待防止委員会を年3~4回程度開催し、事業所内の日常のなかで権利侵害や虐待防止に繋がるような事案がないか意見を出し合い、未然防止に努めています。</p> <p>○当法人では、虐待防止対策規程を整備し、虐待防止対策本部、虐待防止対策責任者を配置しています。この規程を基にご利用者の権利擁護と推進、虐待の根絶について法人全体で取組みしています。苦情解決事業で委嘱された第三者委員の出席を求め、年2回、権利侵害、虐待防止に関する会議を開催しています。</p> <p>○組織化することで、研修へのさらなる参加、周知報告など、担当者が積極的に活動できるようになった。</p> <p>○互いが支援を振り返り、虐待を未然に防ぐための仕組みづくりとして、「虐待防止アンケート調査」において「見習いたいと思う支援」という項目を設け、虐待防止に必要なネガティブな面だけでなく、ポジティブな面にも着目し実施している。</p> <p>○情報の共有化が図られる。</p> <p>○各事業所で、「苦情を出しやすい環境づくりチェックシート」を記入し、虐待防止委員会で、全事業所のチェックシートの取りまとめをした。また、結果を踏まえて、「苦情を出しやすいづくり」をすすめた。</p> <p>○チェックシートの結果と対応については、職員全体で情報の共有をした。</p> <p>○各職員がチェックすることで不適切な支援傾向及び職員の支援対応等確認することができる。また、不適切な支援などの傾向に対して、その内容を職員間で共有し、皆で防止策等検討することで相互牽制図られ</p> <p>○事業所に設置することで、権利擁護・虐待防止に関する知識に乏しい知識の少ない方へのスキルアップにつながる。現在も虐待等は確認したことはないが、より一層の抑制や防止につながると思われる。</p> <p>○虐待事案の有無に加え、成年後見制度に係る取組み等についても、第三者委員に報告することで、制度利用の推進等に対する意識を高めることができている。</p> <p>○施設職員の考える人権侵害の範囲と、外部の第三者の考える人権侵害の範囲のすり合わせをすることで、身体拘束の同意書の是非について等、権利擁護をより広い視野で俯瞰できるようになった。</p> <p>○法人として、虐待防止の意識化を図ることができる。</p> <p>○組織的な解決の手順、役割の明確化を図ることができる。</p> <p>○特記事項としてですが、職員の定着を図ることが非常に難しいです…。それから、求人募集をしても求人が集まりません…。</p> <p>○悩んでいる職員・虐待が疑われる職員の孤立を防ぐためにも、組織で取組む必要があると思います。話せる雰囲気作りが大事ですが、難しいと感じます。</p> <p>○定期的に虐待防止・人権倫理について検討する機会を持っている。</p> <p>○虐待防止計画を作成するために、職員同士で虐待防止や日々の利用時への関わりについて話し合いを行う機会がもてる。</p> <p>○専門性の向上のための内部研修を計画的に行うことができている。職員が講師となることで、自ら学ぶ機会を設定している。</p>

	<p>○組織化することにより、強い責任感もてる。 ○マニュアルが「見える化」されていることで、組織以外の職員もトラブルが起こった際、組織を通じて全体に周知でき見直しが図れる。 ○相談や協議をする職員が明確になり、迅速に対応できる ○取組み続けることで、当たり前になると思う。 ○以前より虐待防止委員会は設置していたが、当施設で虐待が発生した際に振興局で虐待案件が反省した際に振興局による実地指導が行われた。そこで具体的に委員会についての指摘を行っていただき、より実態に即した体制になったとお香。 組織化することにより、強い責任感もてる。 マニュアルが「見える化」されていることで、組織以外の職員もトラブルが起こった際、組織を通じて全体に周知でき見直しが図れる。(2) ○強化月間のような月を設け、支援の強化を図る。 ○現状を振り返り、改善点を検討する(PDCAサイクル)。 ○虐待の予防に関する自己評価、事業所評価を行い、各現場で集約し、年2回虐待が起こらないように2つの計画を立てることとなり、そのPDCAをまわしている。 ○毎月、全職員を対象に障がい者虐待防止セルフチェックを実施。それぞれが利用者支援の振り返りをする。 セルフチェックリストの提出から、虐待防止委員会(運営会議)にて情報共有し、必要に応じて対応を検討 ○それぞれの法人や事業所のみならず、福祉業界全体として「虐待をなくす」という強い思いで取り組んでいきたいと思ひます。各事業所の担当者でさらに組織を作り、合同研修会や合同事例検討会を行いながら、福祉業界に関わる全員の意識改革をしていければと思ひます。 ○各職員が抱えている支援の課題や困り感等の早期発見ができることと、定期的に委員会を開催することにより、問題をそのままにせず、解決への糸口を見つけることが可能となる。また、支援の質の向上を図ることができると考へる。 ○事例の周知による各職員の意識啓発(気づきを含む)</p>
秋田	<p>内部のみでなく、外部(サービス点検調整委員会)への報告や相談をすることで事業所内の考へにとらわれがちな状況へ新鮮なうきを入れていただくように意見を頂くことができるため、職員の新たな気づきや安心感につながっています。 不適切ケアチェックと、虐待防止セルフチェックを定期的実施する事で、自身の仕事の振り返りを行なうことで、意識の醸成につながっています。 ①苑内研修においては、研修終了後、アンケートを行い研修の内容の確認をしている。 ②虐待防止チェックリストの集計から虐待防止に向けて改善できる内容の検討を毎月の会議で行っています。その後、現場の職員への周知を行っている。 ①委員会で適切な支援や不適切な支援について話し合うことで、人権や権利擁護について考へたり情報を共有することが出来る。 ②施設内学習会を行うことで人権意識、専門知識、支援技術の向上を図ることができる。 ①委員会として発信することで組織での共有化を図りやすい。 ②施設内学習会を行うことで意識や知識の向上を図ることが出来る。 (法人全体で取り組むことで)他施設の事例を活かすことができる組織体制 R3年度は利用者の権利擁護について、施設の重要目標として取り組んでおり全職員が虐待の中身を理解できるよう努めている。毎月の権利擁護委員会とタイアップしながら、虐待に繋がるような支援が行われないよう意識してきている。また業務の振り返りチェックを年2回行い、それについても会議の中で結果を報告し、さらに意識を高めていると思われる。 虐待防止委員会を帰省の帰園時に行い、その際保護者の委員の他にも参加を呼びかけ、希望される保護者のかたには自由に参加して頂く事で、委員会の活動を理解してもらい、参加された保護者からは、好評を得て ①毎月1回虐待防止委員会を開催し虐待発生リスクの要因分析及び相談事例の検討をしている。各班の状況や問題点を洗い出すことによって虐待行為の未然防止につなげ全職員に周知している。 ②職員会議で虐待防止に関する書物の読み合わせ等の研修実施している。そこでひとりひとりの考へ方や取り組みの確認をし意識を高めることに結びつけている。 ①利用者さんへの虐待防止等の組織化を図ることで、職員への周知と不適切と思われる支援を、全職員で共有することができ支援内容が改善された。 ②年度に2回、全職員へ虐待防止・権利擁護に関するアンケートを実施し、職員個々の現状と課題を把握し改善に向けた対応を講じる。 今年も当施設虐待防止委員会(年1回)を実施し、保護者会長及び第三者委員の方が出席され、施設の取組を説明し、評価を受けている。閉鎖性の高い施設においては、このような開催は非常に重要であり、効果あるものと捉えている。 人権擁護や虐待防止に関する法人内研修は委員会で企画するため、委員に選ばれた者は、講師として研修会を充実させるように努力しており、必然的に法人全体の資質向上の底上げにつながっている。 職員間で人権とは何かと言う基本的な理解の共通認識が図られる。判断の目安としての人権擁護、虐待とは何かの事例を提供し、話し合うことで判断の統一を図ることができる。 虐待防止委員会を設置し様々な活動をしてきたことで、職員各々、虐待、権利擁護について意識するようになってきました。令和4年度より義務化されることに伴い、これまでの取り組みを振り返りながら、より機能的な組織となるよう取り組んでいきたいと思ひます。 毎年、委員会のメンバーを変えることで、違った視点での研修会、全職員の意識付けに寄与しているものと考へられます。</p>

	<p>①月1回、定例会議（他の会議と併用）を開催し、案件がない場合にはおいても、それに繋がる「ヒヤリハット報告書」、「アクシデント報告書」の提出により、課題や今後の具体的な対応、解決方法について話し合っている。</p> <p>②年2回、事業所内の研修を実施。その事業（GHや放デイなど）に合った事例のグループワークを行っている。</p> <p>身体拘束にあたるかどうかの判断基準に迷うことがあったが、委員会を立ち上げたことで、迷いなく進めることができています。また、保護者に丁寧に説明する事で、重い話ではあるが、スムーズに同意していただい職員個々の理解を深められるよう、組織体制で係ることが出来る。</p> <p>①第三者（オンブスマン、第三者機関）の来園による利用者からの声の聞き取りや調査の実施、ボランティアの受け入れ、実習生の受け入れなどによって園外の方の目を入れる機会を設ける事で施設内ならではの習慣や他との違和感をリセットする。</p> <p>②同性介助を基本とし、常に同性の職員が介助にあたるようにする。</p>
宮城	<ul style="list-style-type: none"> ・組織化することにより、施設内や法人内といった様々な職員間での情報共有や取り組みを参考にすることで開かれた環境の中で虐待防止の徹底を図ることができる。（複数） ・組織化により、組織横断的な取り組みがし易く、全体への一斉の働きかけ（全体研修会等）が促進される。 ・組織による働きかけにより、虐待防止に係る法人としての方針や意識の共有・統一が浸透し易くなる。 ・組織として虐待防止マニュアルを作成し、定期的に虐待通報のフローチャートや調査の流れの見直し。 ・権利擁護委員会で3回内部研修を行っている。「虐待」「身体拘束」「意思決定支援」について、それぞれの定義を確認し、職員が日頃支援で悩んでいること、不安に感じていることを出し合い、意見交換をしている。利用者の人権を守るためには、どのような支援が必要なのか、また虐待を未然に防ぐには、どうすれば良いのかなど議論することができた。 ・現状は、随時、会議や検討会、研修会等において取り組みを行ってきたが、一本化することにより迅速な対応等のメリットが期待される。 ・現在の職員組織を報酬改定で求められている組織とどう合致させていくか。また、各職員の虐待防止の意識向上へどう繋げていくか今後の課題である。 ・多角的に事例を検討したりできるのではないかと期待している。 ・施設ごとの研修では、少なからず格差はあったと思われませんが、法人をあげて取り組むことで、格差は少なくなると思います。 ・パート職員のみを対象にした研修もあり、それぞれの立場で出る意見にも目を向けることができる。 ・外部講師による研修を取り入れることで、話を聞く姿勢等に変化があり、利用者の安心に繋がっている。 ・委員会がなくなった時と比較すると、委員を選ぶことで役割が明確になり、委員を中心に利用者の人権尊重、虐待防止ゼロに向けて、職員の意思統一に繋がった。 ・定期的な日常行動チェックを実施することで、自分自身の状況を知り、自己改善とストレス度を把握している。また、データとしてまとめ、法人内で状況及び改善に向けた取り組み等の情報共有を図っている。 ・定期的に事例検討や研修機会を持つこと自体に組織内での意識づけを高める効果が高く、計画的に持続した活動が権利擁護、虐待防止の意識を持続させる。 ・令和3年度委員会活動にて「意思決定支援事例集」を作成し、法人全職員で確認。 ・組織化することにより、「支援の統一」にも役立つと思う。 ・各施設（入所、生活介護、B型、GH）の事例を協議し、より適正な支援に努めている。 ・職員の中には、人権擁護、虐待への理解が足りない方もおり、各部署に委員がいることで意識づけの強化になっている。日々の小さい気づきから、理解してもらっている。 ・虐待防止は、支援において必要不可欠です。個人に任せるのではなく、継続的、普遍的に考える必要がある。 ・人権擁護に対する意識向上が期待できる反面、結局は各事業所の管理者の姿勢が問われている。形骸化されないことを願う。 ・法人内他事業所と合同で設置する事で、各事業所での取り組みを共有でき、支援や対応に柔軟性が持てる。 ・権利擁護の視点も大切ですが、利用者の意思決定をいかに現場で高めていくことが必要か今後の課題になってくると思う。インクルージョンの考えを福祉に限らず、教育や医療の分野に広める活動が必要で ・委員会があることで、意識的に自分自身の言動や行動に気を配るようになった。 ・多様な勤務形態や組織としての人員（10名）を考慮して、役割の複数化と伝達・引き継ぎの徹底など、小組織ならではの利点と欠点を活用。また、組織の長（委員長）は、比較的若い職員に任せ、ベテラン組がその援護にあたることで、委員会の動きや権利擁護への興味を身に付けていく。 ・委員会設置をすることで、常時権利擁護についての意識を高める機会になると思うが、あることに満足してしまう状況も考えられる。第三者の目を含めて開催するなど、透明性を高める必要があると考える。例えば、保護者にも委員として参画してもらう等。 ・働いている人が理解しやすいようにマニュアルを工夫。職員目線、管理側の目線を明確にした研修の実 ・支援に携わる職員一人一人の気付きを共有することで、職員の倫理観や支援力のボトムアップに繋がっている。虐待につながる小さな芽を早いうちに解消する役割として組織が定着してきたと感じる。
	<p>法人では日中系の事業所（生活介護、就労、児童）、居住系の事業所（入所施設、GH）、相談などそれぞれ複数あるため、種別ごとに情報交換や課題の検討などをすることができます。他の事業所でやっている取り組み、課題などを話し合えることで共有しやすいメリットがあります。</p> <p>2ヶ月に1回会議を開催し、施設内の状況について確認するとともに、年間を通して職員の研修についても積極的に取り組むようになりました。令和3年度からは年間計画を作成し、職員全員に配布することで取り組みの見える化を図っています。</p> <p>定期的な委員による検討を重ねたこと、実際の支援現場との意見を交換し実行することを繰り返し、身体拘束の廃止が実現した。</p> <p>職員への啓蒙となっている。</p>

細分化を行う事で法人職員一人ひとりに浸透しやすくなる。
検討すべき課題があったら、タイムリーに委員会を開催する。他に苦情解決委員会やサービス向上委員会の設置、研修委員会もあるため、情報共有や協力体制をとりながら課題解決できる。
研修を計画的、継続的に実施できている。
管理者より1名を委員会の責任者とし、各事業所よりサービス管理責任者もしくはそれに準ずる職員を選任してもらい、委員会設置準備組織を立ち上げました。今後改めてメンバー構成や研修その他来年度の正式スタートに向けて検討を重ねていく予定です。
組織化という点では今のところ、特にメリットは無いのが実情です。
強いて言えば、研修の際の日程調整や喋る人を役割分担するというくらいです。
組織化し、施設内外に周知する事により、人権擁護や虐待防止等への意識が高まっていると感じます。
組織化する事により、その時々、支援員個人の意識や支援技術に頼るのではなく、チームとして検証し、意識を高める中で、利用者一人ひとりに、より丁寧な支援を提供する事に繋がっていると思われます。
行動規範による自己チェックの結果を法人内の事業所で共有できること。行動規範の結果から事業所の課題を分析して委員会と共有することもメリットと思われます。また、各事業所での権利擁護への取り組みについて共有できる、他の事業所の取り組みなどもいかせることが出来ます。
組織のトップが人権擁護や虐待に対して、強い決意を持ち、職場をバックアップすること、委員会を設ける事で、施設全体で取り組む体制づくりが大切になってくる。職員全体で議論することで、共通の認識を持つ、利用者中心の考え方で問題意識を共有出来ます。
法人内の各事業所に委員を置き、活動することによって、権利擁護に対する意識及び取り組みに温度差がないようにしている。権利擁護は、虐待防止に目が向いてしまいがちだが、虐待防止はあくまでも±0ベースを保つための消極的権利擁護であり、自立支援や自己実現にむけての積極的権利擁護も含めたものが、本来の権利擁護であるという認識が徐々に広まりつつある。
県の組織であるため、研修等の予算の確保（財政当局への要求のし易さ）に繋がるか？
委員以外の職員も含め、虐待防止に関する外部研修会等に参加した場合、必ず職員会議等の全体会議で復命研修を実施。委員以外への意識付けができています。
『更なる推進のため、研修実施などが義務化される』ということについては、職員への意識づけという部分では、インパクトがあり、同じ研修を受けるにしても身の入り方が違ってくることを期待する。
確実なメリットと言える結果は出ていないが、定期的なセルフチェックの実施と周知により、少しずつではあるが、虐待防止に対する意識の変化につながってきている。
虐待防止委員会を毎月開催して、問3の内容について委員会で報告して結果について各事業所の会議で職員にフィードバックする事により、職員が「虐待の功罪」について以前よりも理解できるようになっている。
又、防止に向けた注意喚起の場も多くなった。
責任と権限が明確になり、取り組みが継続される。
組織には、働く職場の特徴を含めて、それぞれ組織文化・風土がある。黙示的規範も存在し、見えない規範がなんとなく存在する。避けがたいことは、組織の形骸化になる。組織の形骸化を防ぐためにも、日々学ぶシステムが大切になると思われる。学びをとおして、価値観や倫理観の構築が福祉従事者に大切なことになると思われる。
委員会として、虐待防止についての研修を実施し、職員の資質向上に務めた。
虐待の研修時、具体的に禁止語やグレーゾーンの対応などの話を行った。また、見ぬふりは同罪である事も伝えると、職員間で、この言葉はダメであるとか、その言い方は相応しくないなど、意見を交わすようになってきている。事業所の中でお互いが支援の中で意見を言い合える環境設定が大切と感じている。
委員会設置以前は、入所施設内の権利擁護係として活動していましたが、法人として虐待防止委員会を組織化することにより、虐待を防止する位置づけが明確になり、虐待防止への意識が高まった。特に第三者委員や保護者会代表の委員参加により、施設内だけでの議論で終わらない為、ある種の緊張感も出てきたように思われます。
来年度から法人として委員会を設置するための準備に先月より入っており、責任者、担当者を選任し、スタートに向けて動いております。
虐待防止の取り組みは、組織として取り組んでいる形がみえるように行い、繰り返し研修や振り返り、アンケートなど職員へ啓発していかなければいけないと考えております。

- ・人権擁護委員会と虐待防止委員会は合同で毎月開催している。例えば虐待について内部研修を行うと、知らず知らず「利用者に良かれと思って行ったこと（身体障がい者に対して道具以外での拘束）」が虐待になるケースがあること、「言葉の虐待」などグレーゾーンで支援していることが分かり改善した。
- ・今までは、「設置」はして、毎月委員会を開催していたが、きちんと取り組まなければと実感している。入所施設のため、研修会を開催しても、全員参加できず、参加できなかった職員には、資料と報告書は閲覧できるようにしているが難しい。これが、入所施設の弱点だと思う。
- ・現場の直接支援員が中心となって組織化することで、より現場レベルでの具体的な話し合いができ、組織間の相互牽制が図れる。
- ・利用者の意見要望に対し、速やかに対応するために、他職種間で協力し意見を出し合い、解決に繋げる取り組みが実施できる。

- ・新採用職員のオリエンテーションを行う際に、必ず利用者の人権及び虐待に関する項目を入れている。その際に人権擁護の遵守及び虐待防止に関する内容について規定を用い説明をしている。その説明の際に人権擁護委員会についての説明をするというだけでも、人権及び虐待に関する啓蒙活動になるのではないかと思う。だから事業所においての組織化は必要であり、一番初めに理解して頂く上でわかりやすいのではないかと。倫理綱領等も含めて話をすると、より具体性が増すので、職員に人権擁護と虐待防止が意識される。
- ・全職員対象の法人本部の権利擁護及び職場環境等に関する調査
- ・チェックリストを集計することで分析と防止の取組みを検討することができた。
- ・組織の中での役割を明確にすることで、担当職員は毎月の虐待チェックリストやヒヤリハットの検証などを的確に実施することで支援の質の向上と虐待防止への取組みを行っている。また、利用者への研修なども職員が積極的にわかりやすく、また慎重に検討しながらロールプレイ研修を取り入れている。
- ・法人内統一した内容の研修を実施することで、虐待防止への意識や職員全体の資質向上に繋がっている。
- ・担当を中心に虐待事件等の新聞記事を配り、情報発信等も活発になり、また話し合う時間も活動として取りやすくなった。
- ・職員行動規範の月間目標の設定及びミーティング時に唱和することでの意識付け
- ・職員行動規範及び職員倫理綱領の自己チェックを年1回ずつ実施。振り返りを行っている。
- ・身体拘束及び権利擁護に対する内部研修の実施。
- ・利用者からの虐待防止等に対する聞き取り調査の実施。
- ・事業所設置の「人権擁護委員会」だけでなく、法人設置の「人権擁護研修会」において法人内の他事業所の取組みについての共有が図られている。*人権擁護委員会(月1回)、人権擁護研修会(月1)
- ・定期的に委員会を開催、全体への周知をする事で日々の支援の振り返りの機会とすることができる。複数名の委員が集う事で違った視点から色々なアイデアが生まれ現場に生かすことができる。
- ・事業所の組織化には、管理職は入らない方が良い(その意見が強く出てしまう)。直接支援する立場の支援員だけでなく、事務員、栄養士、看護師等、幅広い職種を入れる事で、その部署での様々な気づきや自由な発想が生まれる。
- ・多職種による、メンバー構成となっているため、違った視点でお互いを見ることが出来、相互牽制の働く組織となっている。
- ・他職員の行動に対して、自分の判断ができそれを注意したり、自分の行動の際の規範を作ったりすることができるようになってきている。
- ・1カ月に1度、虐待防止及び人権擁護委員会を開催することで、虐待防止や人権について考え、自分たちの支援についても振り返れるように意識している。ヒヤリハット、ニヤリハットで共通理解し、虐待の芽はどこにも存在するものと捉え、気づきを大切に支援していきたいと考えている。
- ・職員それぞれに、虐待認識のズレ、境界線の違いがあるため、職員間の認識の統一を図ることができる。また、日々の業務により意識が薄れていくこと、ズレていくことがあるため、再認識できる場を作ることが
- ・職員のスキルの向上を図ることができる。
- ・活動報告などが統一化を図れなかったことで、事業所ごとの取組み方や知識のバラつきが出てきてしまっていたが、統一化することで、バラつきも無くなり、理解が深まっている。
- ・(経験年数の浅い)生活支援員が職員組織に入ること、当該職員自身の権利擁護や虐待防止に関する意識が高まり、それによって先輩職員の意識もより高まり、相乗効果が得られる。
- ・ひとつの組織として、上位者が理解していないと下位者へは伝わらない。とくに、今の支援員は情報を自ら取り入れることをしない(ニュースを見ない/新聞を読まない)ため、いかにして日常の情勢を伝えるのか、当事業所では毎日の朝のミーティングで管理者が日々何が起きているのかを職員に伝えることを実践している。それにより、自らで知るところを意識づけている。
- ・組織化することで、虐待防止や利用者の人権を守るための体制作りが確立されると思う。(事業所の倫理綱領等を職員全体で周知することで、より具体的に良い支援のイメージを持つことができる)
- ・実際の支援から事例検討を行い、「不適切な支援」や「検討が必要な支援」について意見を出し合い、新たな支援方法や再発防止の検討を行うことができる。
- ・組織化することにより具体的な内容が周知され、透明化されることを期待している。
- ・組織の構成メンバーをリーダーとして、少人数での伝達研修を行える。
- ・何が虐待、人権侵害にあたるのかが、部署や各事業所でズレてしまう事がないように、法人で検討できる。また人権擁護目的での各事業所の目標を人権擁護委員に集約することで、入所や通所での取組み内容をある程度、統一し指示できている。
- ・管理者と現場の連携がスムーズになる。
- ・情報が共有しやすい。
- ・組織化する事により責任感及び理解度が深まる。
- ・指示、権限等が明確になる。
- ・具体的な施設内虐待事案を反省に、傷・痣など発見時の報連相の体系化、判断基準などを統一して、職員周知を徹底することが出来た。
- ・コロナ対応に伴う身体拘束など、外部講師からのスーパーバイスの機会などを設けることが出来た。
- ・職員行動指針の読み上げ、テストの実施により、具体的な虐待のイメージ化、より深い意識付けが出来
- ・また委員会設置に向けて試行錯誤しているところであるが、施設に合った方法を試していく事で、ひとつひとつの対応に責任を持ち、客観的な視点をもって支援することが出来てきた。

・メリットとしては、これまで、虐待防止に関して委員会として主導することがなかった職員自身が虐待を防止する取り組みを行う立場になったことで日頃の利用者支援に対しての意識改革が図られ、言葉かけや話を聞く事など基本的な態度を見直すきっかけになった。虐待防止に関してのアンケートの実施や講習会を行ったことで、他の職員に具体的に周知できることができたことがメリットとして挙げられる。普段、「これは虐待にあたるのか」と職員同士で意識がけすることで慎重になりすぎてしまう面もあるが、職員主体で考えるのではなく利用者主体での考えかたに転換していくためのきっかけになった。また、組織があることで、他の職員からの窓口になることも増えた。

・組織化される事で、具体的な内容が全施設、事業所に確実に周知される。