

虐待防止チェックリスト 職員用（通所施設）

	よく ある	時々 ある	たまに ある	ない
1. 通所者への体罰など				
① 通所者に対して殴る、蹴る、その他けがをさせるような行為を行ったことがある。				6
② 通所者に対して、身体的拘束や長時間正座、直立等の肉体的苦痛を与えたことがある。				6
③ 通所者に対して、食事・おやつを抜くなどの人間の基本的欲求に関わる罰を与えたことがある。				6
④ 通所者に対する他の職員の体罰を容認したことがある。				6
2. 通所者への差別	よく ある	時々 ある	たまに ある	ない
① 通所者を子ども扱いするなど、その人の年齢にふさわしくない接し方をしたことがある。				6
② 通所者の障がいの程度、状態、能力、性、年齢等で差別したことがある。				6
③ 障がいにより克服困難なことを、通所者本人の責めに帰すような発言をしたことがある。				6
④ 通所者の言葉や歩き方等の真似をしたことがある。		1		5
⑤ 通所者の行為を嘲笑したり、興味本位で接したことがある。				6
3. 通所者に対するプライバシーの侵害	よく ある	時々 ある	たまに ある	ない
① 職務上知り得た通所者個人の情報を他に漏らしたことがある。				6
② 通所者の同を事前に得ることなく、所持品等を確認したことがある。				6
③ a(男性職員が) 女性通所者の衣服の着脱、排泄、生理等の介助をしたことがある。				6
④ b(女性職員が) 男性通所者の衣服の着脱、排泄等の介助をしたことがある。	2	1		3
⑤ 通所者本人や家族の了解を得ずに、本人の写真や制作した作品を展示したことがある。				6
4. 通所者の人格無視	よく ある	時々 ある	たまに ある	ない
① 通所者を呼び捨てやあだ名、子どものような呼称で呼んだことがある。	1		4	1
② 通所者に対して、威圧的な態度や命令口調で話したことがある。				6
③ 通所者の訴えに対して、無視や拒否をするような行為をしたことがある。				5
④ 通所者を長時間待たせたり、放置したりしたことがある。				6
⑤ 担当専門医の指示によらず職員自らの判断で薬物を使用したことがある。				6
5. 通所者への強要制限	よく ある	時々 ある	たまに ある	ない
① 通所者に対して、わいせつな発言や行為をしたことがある。				6
② 通所者の作業諸活動に対して、いたずらにノルマを課したことがある。				6
③ 通所者に嫌悪感を抱かせるような作業訓練などを強要したことがある。				6
④ 家族友人等への電話や手紙など連絡を制限したことがある。				6

虐待防止チェックリスト 施設用

項目	よく ある	時々 ある	たまに ある	ない
1. 規定、マニュアルやチェックリスト等の整備				
① 倫理綱領、職員行動規範を定め、職員への周知ができている。	3	1		2
② 虐待防止マニュアルやチェックリスト等について職員に周知徹底すると共に活用している。	2	2	1	1
③ 緊急やむを得ない場合の身体的拘束等の手続き、方法を明確にし、利用者や家族に事前に説明を行い、同意を得ている。	4		1	1
④ 個別支援計画を作成し、適切な支援を実施している。	6			
⑤ 利用者の家族から情報開示を求められた場合は、いつでも応じられるようにしている。	6			
2. 風通しの良い職場環境づくりと職員体制				
① 職員会議等で情報の共有と職員間の意思疎通が図られている。	3	3		
② 上司や職員間のコミュニケーションが図られている。	1	4	1	
③ 適正な職員配置ができている。	1	4	1	
3. 職員への意識啓発と職場研修の実施				
① 職員への人権等の意識啓発が行われている。	3	2	1	
② 職場での人権研修等が開催されている。	1	3	1	1
③ 職員の自己研さんの場が設けられている。	1	4		1
4. 利用者の家族との連携				
① 利用者の家族等と定期的に連絡調整が図られている。	5	1		
② 利用者の家族と支援目標が共有できている。	6			
③ 職員として利用者の家族から信頼を得られている。	4	1	1	
5. 外部からのチェック				
① 虐待の防止や権利擁護について外部の専門家らによる職員の評価チェックを受けている。	2			4
② 施設事業所の監査において、虐待防止に関するチェック等を実施している。	3		2	1
③ 地域ボランティアの受け入れを積極的に行っている。			1	5
④ 実習生の受け入れや職場見学を隨時受けている。		1		5
6. 苦情、虐待事案への対応等の体制整備				
① 虐待防止に関する責任者を定めている。	6			
② 虐待防止や権利擁護に関する委員会を施設内に設置している。	4		1	1
③ 職員の悩みを相談できる相談体制を整えている。	2	2	1	1
④ 施設内で虐待事案の発生時の対処方法、再発防止策等を具体的に文章化している。	3		2	1

虐待防止委員会 2024年9月27日 9:15~10:00
出席者：小林 中田 山崎 万木 フィッシャー

「小さな出来事」ワークシートを用いてデスカッション

◎他事業所の職員が児童を送迎車に乗せようとするときに、児童が職員に問いかけていた。その返事が「ああ？いいから早く乗りなって」という言葉だった。その言葉をかけられた児童は涙を浮かべていた。

→その言葉がけは適切ではないと感じた。その施設ではそのような対応が日常的にあるのか疑問に思った。虐待にならないように、言葉の選択をどうしていくのかが課題だ。

手が出ている場面を見てしまったら、その場で声をかける。

今後そのような場面を目撃したら、動画を撮る。

何度も目撃するようであれば事業所に連絡をする。

児童を守るために送迎時は他児も気を付けて見ていく。

◎利用者が激しい他害行為をしようとしている時、力ずくで止めることがあった。

→身体拘束は必要だが適切であるとは思わない。不必要的身体拘束は虐待にあたると思う。解決策としては身体拘束が必要となる場を作らないこと。子供達の特性を理解し、支援員が間に入るなどして他害行為を未然に防ぐよう意識していく。日々、子ども達の様子を観察し表情から察知できるようになると良い。

◎声をかけずに抱えて移動させることは子供の意思を無視しているので虐待になるのではないかと思う。

→子どもの意思を尊重することが必要だ。

声をかけていない事が問題なので声をかけ思いを聞き行動をする。

抱えて場所を移動させてしまうことは良くやってしまうが、施設側の都合であることが多い。子どもがなぜ動かないのか話を聞く事が大事だと思う。

◎呼び捨てで名前を呼ぶ。

→人格無視になると思う。君やちゃん、さんをつけて呼ぶようにした方が良い。

愛称はどうなのか？保護者に確認を取る事が必要になるのではないか。

子どもと仲良くなりたい、距離を縮めたいという思いから愛称を呼んでしまっていたが今後は意識して名前を呼ぶ。呼び捨てはどんな時も良くない。

命の危険がある時は、許されるのではないか。

英語の活動時は呼び捨てでも良いのではないか。

◎犬を飼い始めた時に寂しくて泣き続ける犬に対してスリッパを投げてしまった。

→イライラしてやってしまったが、可哀そうなことをしてしまった。怖かったと思

う。物を投げる行為は暴力にあたるので、たとえ投げた物が当たらないと分かっていても虐待になると思う。

イライラした環境で虐待は起きやすいので、精神状態を穏やかにすることが大切だと思う。

虐待防止研修会でのグループワークで出た意見を読みながらの意見交換

☆呼称

「さん」付けで呼んでいる。ご家族に確認をして「ちゃん」や愛称で呼ぶこともありなのではないか？利用者との距離が近づく事のメリットとデメリットを考えていく。どんな場合でも呼び捨てはしない。

・呼び捨ては適切ではない・児童が対象だと愛称で呼ぶことも必要になることがある。愛称だと良く反応する等。・本人が呼ばれ方に慣れていて心地良いのであればむしろ愛称の方が良いと思う。・年齢が上がってきたら「さん」付けを提案していくので良いのではないか。

☆トップダウン

スタッフが話し合えない事業所。内容を振り返る事が出来ない。日々、小さな出来事を話し合える環境が大切だ。

・風通しのよさや信頼関係が必要だ。・言い合えない環境の中こそ虐待は起きやすいと思う。

☆行動制限

安全を考え手を引いてしまう。言葉かけを工夫し、意志を尊重する。どうしてそうなったのか背景を知る。安全のための施錠はどう判断するのか。

・安全を考えた上で利用者の意思を尊重できる環境設定が必要だ。・強く手を握り引っ張って歩くのはNGだと思う。なるべくふんわりと持ち、本人のペースに合わせることが大切だと思う。・支援者の頭の中に「これは虐待になるかな？」という思いがある事が大事だと思う。

☆権利擁護

利用者の前で他の利用者の話をしてしまう。理解できないだろうという気持ち。食事介助の速さが施設の活動状況によって変わる。子供感～であるべきという支援者の思い込みによる押しつけ。

・気持ちの表出が出来なくても利用者には意思決定権がある。尊重したい。・支援者の思いや都合で意思を無視することは度々てしまっている。意思確認を怠らないようしたい。

☆「ちょっと待ってね」

- ・頻繁に使ってしまっている。具体的になぜ待たせるのか説明をしたい。
- ・ついつい出てしまっている声掛けだが、相手の時間を拘束しているという自覚をもちたい。

それぞれの思いをしっかりと話し合える勉強会になった。メイプルでは声をかけ合い「これって虐待？」という意識を常に持ち、見逃さない雰囲気を作っていくたいと思う。風通しの良い職場作りも心がけていく。話し合えない雰囲気の所に虐待は起きやすいという事を職員全員で共有をした。