

名称	虐待防止推進会議	担当者	東 千恵子
開催日	偶数月 第2火曜日	アドバイザー	知多地域権利擁護支援センター 今井 友乃氏

【目的】

各事業所で設置した虐待防止委員会及び身体拘束適正化委員会の運営を支援すると共に、虐待防止に関する研修を企画実施する。また、虐待の芽を摘む“気づき”に繋がるようグループワークを通して事象に対しての分析力をつける。

【対象者及び参加者】

虐待防止マネージャー(副事業所長又は主任)、理事長、会議担当者、アドバイザー

【年間計画】

	虐待防止推進会議	虐待防止マネージャーの動き
4月	- 自己紹介と年間予定の確認 - 体制整備チェックリスト記入 - 全職員対象研修内容伝達	
5月		全職員研修を事業所内で実施開始(～11月)
6月	- 体制整備チェックリストの結果で整備内容検討 - 全職員研修開始状況の確認 - 虐待防止(身体拘束適正化)委員会開催内容の確認 - 事例検討(1ケース)	- 職員セルフチェックリストの実施と集計と分析 - 事故・苦情・虐待事案等の集計と分析 - 身体拘束適正化内容に関する集計と分析
7月		*虐待防止(身体拘束適正化)委員会を開催 - セルフチェックリストの集計結果の分析報告 12月～5月の事故・苦情・虐待事案・身体拘束等の報告
8月	委員会の報告(頂いたご意見等の共有)	
9月		
10月	事例検討(2ケース)	
11月		
12月	- 全職員研修実施のふりかえり - 虐待防止(身体拘束適正化)委員会開催内容の確認 - 事例検討(1ケース)	- 職員セルフチェックリストの実施と集計と分析 - 事故・苦情・虐待事案・身体拘束等の集計と分析 - 身体拘束適正化内容に関する集計と分析
1月		*虐待防止(身体拘束適正化)委員会を開催 - 研修実施の報告 - セルフチェックリストの集計結果の分析報告 6月～11月の事故・苦情・虐待事案・身体拘束等の報告
2月	- 委員会の報告(頂いたご意見等の共有) - 来年度に向けて	

【実施状況】

・4月9日 ・6月11日 ・8月20日 ・10月8日 ・12月10日 ・2月13日

【今年度の特徴】

本会議を立ち上げて4年目となる今年度は、下記に重点を置いた運営を心掛けた

① 虐待防止委員会及び身体拘束適正化委員会(以下委員会)の運営支援の継続性

- ・初めて虐待防止マネージャーになった職員がいることで、事業所ごとに内容のバラつきが出ないように会議内で委員会開催に向けて、虐待防止マネージャーが行う準備の確認を定例で行った。また、虐待防止責任者である管理職と連携が図れるよう、管理職会議(通称:運営会議)にて、会議での確認事項を伝達した。
- ・年2回全事業所で委員会を開催した翌月の本会議では、委員会で頂いた意見を報告しあった。

② 委員会運営に伴う効率的な取り組みや効果が期待される取り組みの共有

- ・居住サポートセンターは非常勤率がとても高く拠点も点在している。事故やヒヤリハットの報告がより出しやすいよう、フォーマットを変更した。
- ・複数の事業所がセルフチェックリストの回答をGoogleフォームで行うことにした。そのため集計がしやすく虐待防止マネージャーの負担軽減に繋がった。また、手書きにしないことで心理的安全性からセルフチェックリストの自由記述が増える見込みだったがさほど増えなかった。回答の根拠が分からないと改善の手立てを考えにくいと、自由記述が増えることを期待する。もう少し様子をみていく。
- ・もちの木園は、チェックリストの設問は法人共通のものだが、それを自事業所でイメージしやすいような解説をつけたり、回答も「はい」「いいえ」だけでない「どちらともいえない」などの中間的な選択肢を設けたりすることで、より回答がしやすいよう工夫をした。

③ グループワークでは虐待防止マネージャーとしての役割を行動レベルに繋げるねらいを継続

- ・グループワークのテーマは、会議の中での参加者の発言やグループワークの発表からヒントを得て設定するようにした。

<6月>

テーマ:『自分の事業所で一番虐待が起こりやすい場面・起こりやすい理由・予防の具体的な行動や配慮』
ワークシートを使い、自分の事業所のリスクを具体的にイメージするねらいでグループワークを行った。各事業所でのハイリスクな場面を整理しつつ、虐待防止マネージャーとしての動きのポイントを確認した。また、入所・通所・居宅支援・児童・障がい・高齢など様々な事業形態や分野の職員で構成されるため、互いの事業所の特徴や難しさを共有しあった。特に限られた職員しかいない夜勤帯を支える職員の精神的負担はとても大きい。精神的負担と人目のなさで不適切な支援や事故に繋がりがしやすい環境である。労働環境の整いを検討しつつ、我慢せずに愚痴を吐けるなど、コミュニケーションを大切にしていく。

<10月>

テーマ:『自分が見ていない場面での言葉がけがキツイ職員への対応』

架空の事例を通してグループワークをした。報告を聞いた後の介入の仕方や難しいと思う点、配慮事項を話し合った。職員の中には行動とパーソナリティを分けて考えられず、指摘されると自分そのものがダメと言われたという思考になりやすい職員が一定数いる。キツイ言葉がけになりやすい職員へ注意する時の、配慮した言葉選びや場所、タイミングも共有し、それぞれ関りのヒントとした。

テーマ:『組織の縦連携の現状と課題』

縦のコミュニケーションが取れていないと組織力は十分に発揮されないため、ワークシートを用い、それぞれの事業所の連携の仕組み・現状・課題を整理して共有した。

<12月>

テーマ:『正論って正しいけど怖いよね』

1. 副事業所長や主任の立場で職員に正論を伝える時の配慮事項。2. 正論を言う職員と他の職員の関係性がぎくしゃくしている場合の介入の仕方の2つを、エピソードを共有しながらアイデアを出し合った。職場定着には人間関係の問題が深く関わることが多い。副事業所長や主任の立場で苦労していることを出し合い、好事例の共有をしたり、気づきの共有をしあったりした。

④ その他

- ・今年度は法人全体で虐待認定の有無にかかわらず5件の通報案件があった。通報がある度に法人としてはフローチャートに沿った動きをしている。本会議でも、案件を共有した上でその背景を読み解くためのディスカッションを行い、課題を共有し、課題に対する取り組みやアイデアを出し合った。

【会議としての今後】

- ・標準化され質が一定程度担保された虐待防止委員会及び身体拘束適正化委員会の運営が続くよう、各事業所のバックアップをしていく。
- ・年6回行う本会議のうち、今後も3回グループワークを行っていききたい。この4年間は、本会議を運営する会議担当者が参加者の発言を聞きながら、虐待防止マネージャーの力に繋がるようテーマを選定してきた。1～2年目は『どの行為が虐待や不適切対応にあたるか』『なぜその行為に至ったのか背景を読み解く』をねらいにしてグループワークをすることで、事象に対する見る目を養ってきた。3～4年目は『それぞれの事業所の課題』『虐待防止マネージャーとしての職員への介入や働きかけ』についてグループワークをすることで、行動レベルに繋げるねらいとした。4年間継続してきたことで、一定程度の力がつきつつあるのを、グループワーク内の発言やグループワーク後の発表を通して、アドバイザーの今井氏と確認している。そのため、来年度はグループワークのテーマのアイデアを参加者に募り設定していく予定である。

【虐待防止に関する法人としての今後】

- ・引き続き、通報はご利用者を守り職員も守ることに繋がるという意識で、“おかしい”と思ったら通報をしていく。
- ・通報はもちろんのこと、様々な事象に対しては自身の距離感によって客観性の担保は異なる。どれだけ日頃意識を持っていようと渦中になれば冷静な判断は難しい。だからこそ、通報であればフローチャートがあり、できるだけ粛々とその通り行うことに努める必要がある。その他の様々な事象も然り。事業所内と法人内で報連相が速やかにされること。そして、今ある仕組みを“ちゃんと”機能させることが大切である。大きな組織になると、予期せぬことが重なり対応に追われることも度々ある。そのような時こそ、法人本部は一旦立ち止まり整理してから動き出すことをしていく。
- ・第三者検証委員会の報告書には様々な提言が示されている。事件が発覚して5年が経過するこの節目に、改めて提言に対しての現状把握をして、虐待防止の歩みを続けていきたい。