

名称	令和7年度虐待防止推進会議	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 ・グループワーク	・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	・グループワーク	
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 ・グループワーク	・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8日 ・6月10日 ・8月26日 ・10月14日 ・12月9日 ・2月17日

【今年度の特徴】

本会議を立ち上げて5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

- ・今年度も初めて虐待防止マネージャーになった職員がいるため、事業所ごとに内容のバラつきが出ないよう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回全事業所で虐待防止委員会及び身体拘束適正化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。委員会の運営に関する各事業所の工夫の共有、委員会内で特に法人職員以外の方々から頂いたご意見を共有。

② 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、昨年度の会議で参加者からアイデアを募り設定した。

<6月>

テーマ:『価値観や思考パターンの違いによる支援のズレにどう虐待防止マネージャーとして向き合うか』

ワークシートを使い、テーマにあるような各事業所のエピソードやどう対応しているかを共有。その上で参加者の様々な視点を学び合い、具体的な手立てへのヒントとすると共に、本質的なものは何かを考えるワークとなった。“価値観”は職員それぞれが育ちや生活の中で培われたものであり、違うことが“悪”ではない。むしろみんなが“同じであることのリスク”もある。ただ、支援は一定程度方向性とやり方の統一は必要であり、その旗印を掲げる役割が役職者である。そこに至るプロセスが大切で、論点整理をして出た意見を認め合った上で、“ご利用者にとってを考える”。そして、合意形成の時、相手を不快にさせない言葉選びも必要。立ち話から会議体まで、数えきれない職員同士コミュニケーションの中でそれは日々繰り返されている。今一度このプロセスの大切さを意識していきたい。また、当法人は様々な分野や形態の事業をしているため、改めて法人内でも職員として経験してきたことによって考え方や価値観に違いがあることに気づかされた。例えば高齢と障がい、知的系と身体系、者と児、日中系と居住系、現場と相談、福祉と医療などである。この違いを知ることで意見のバックボーンを理解し、一旦そのまま受け止め、建設的なコミュニケーションに繋がるのではないかと考える。職員同士も対ご利用者も関係機関もやはり“互いを知る”ことの大切さに改めて気づかされた。

<10月>

テーマ:『権利擁護と自分たち(虐待防止マネージャー)の役割』

昨年度の会議でグループワークのテーマのアイデア出しをした際、「虐待防止に関するテーマも大切だが、本来やるべき意思決定支援についての話を中心にやりたい」と意見があがった。そこで、アドバイザーの今井氏に『本人の権利擁護を大事にした支援とは?』と題しご講義頂き、その後上記のテーマでグループワークを行った。講義の感想から自分たちの役割まで、各グループ様々な視点での意見交換になった。「ご本人がどう思っているのか考え続けることが大切」「引きの支援も大切」などの話も出たが、直面している障がい福祉サービスご利用者の高齢化の課題や身障と知的の分野をまたがる課題(ex. 身障の方の捉えに知的や発達障がいの視点も入れる)に対しての意見もあった。そもそも支援者も経験がないことに対しての不安があり、なかなか選択肢のご提示ができていない。職場内では同じ思いや感覚になり、良い部分でもあるが危うい部分でもある。法人内には高齢福祉事業部もあり、障がいも複数の分野の事業所がある。ここ数年少しず

つ課題に対して事業所同士でスーパーバイズをするなど、横断的な動きが出てきている。自事業所の業務に追われがちだが、もっと横断的な動きが出ることで法人の強みが活かせるのではないかと考える。まだまだ活かしきれていないが法人の可能性を感じる内容となった。

<12月>

テーマ:『職員の価値観にズレを感じた時、どう対応する?』

年度当初に12月は『職員をよくみるということ』というテーマで行う予定だったが、より良い支援に繋げるために虐待防止マネージャーとして職員と向き合う際、自分も含めそれぞれの価値観の違いに気づかされる。そこに悩ましさが生じることがしばしばある。そこで6月と同じようなテーマで再度話し合うこととした。事業所として大事にする価値観や方向性はぶれず。一方で、全てを一緒にする必要もないのではないかと。それぞれの価値観を受け止めること、またその価値観の違いを活かすことも良いのではないかなどの意見交換ができた。

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6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】

- ・年度末に通報案件が1件あった。その案件からフローチャートの見直しを管理職で行った。4月の推進会議で虐待防止マネージャーに周知を図る。
- ・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。そのテーマは今年度から参加者にアイデア出しをしてもらい、みんなで決めたテーマで行ってきた。同じように来年度も参加者で合意形成したテーマ『ご本人の想いを大切にする上で職員間の価値観のズレへの対応検討(クレド活用)』『新人職員や中途採用職員の悩みの共有と対応』『法人外の重大案件の事例検討(自分たちの重なりから襟を正す)』で行う予定。

【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り、より良い支援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。
- ・令和8～10年度の中期計画にもあるように、虐待防止が中心ではなく、意思決定支援を中心にして、地域の人垣づくりのため、どうご利用者の魅力発信をしていくか、地域との交流を図るかを取り組んでいく。
- ・現場職員はもとより、各事業所のキーパーソンとなる虐待防止マネージャー(副事業所長や主任)の負担軽減は重要と考える。組織としての縦横連携には不可欠な存在であり、小さなことから大きなことまで関りが出てくるポジションである。業務の効率化を図り負担軽減をすることで、現場職員とのコミュニケーションを図る時間の捻出に繋がるよう、AIの活用を積極的に行う。しかし、現実にはAIに対する知識・技術に個人差が非常にあり、仕組みにしていくプロセスで様々な課題がある。グループ長が各事業所の管理職に聴き取り実態把握した上で、運用上のルール整備もしながら横展開できるようにしていく。