|  |
| --- |
|  |
| 　　　　　　　　　 取組みテーマ（１）虐待防止マニュアル等の整備を通じて、『虐待防止』について施設全体での理解を深める　～機能訓練を中心とした施設での取組み～ |
| １　施設種別 |
| 　障がい者支援施設（旧　肢体不自由者入所更生施設） |
| ２　概要 |
| 　平成２３年度から、施設の虐待防止を目的とした「サービス改善支援員派遣事業」を２年間受けてきた。「概ね良好」という全体的な評価の中で「規定・マニュアルの整備」については低い評価となった。当施設では、施設内虐待は起こりにくい状況と認識していたが、今回の訪問を契機に虐待防止マニュアル等の整備を通じて「虐待防止」について施設全体での理解を深めていくこととした。 |
| ３　取組み前の状況・課題 |
| ・身体障がい者の機能訓練（リハビリテーション）を中心とした施設であり、利用者も職員も病院の延長線上の支援という意識があった。　・マニュアルについては、転倒事故防止や脳卒中、感染防止等に対する緊急対応は整備していたが、医療系マニュアルが中心であった。・また、施設独自の職員倫理綱領や行動規範を整備していなかった。（課題）　・利用契約制度の新サービス体系となって、限られた期間でより効果のある訓練を求める意識が利用者及び支援者双方に強まったこともあり、転倒防止などのマニュアル整備に力を注ぎ、それ以外のマニュアルの整備が進んでいなかった状況にあった。 |
| ４　取組み経過　　 |
| ・「サービス改善支援員派遣事業」を通じて、虐待防止に関するマニュアルや職員行動規範が未整備である状況が明らかになり、サービス管理責任者をはじめとする職員間にマニュアル等の策定が必要だとする意識が高まった。　・施設管理者から提案があり組織として虐待防止プロジェクトを立ち上げることとした。【経過】8月：施設管理者から施設独自の「虐待防止マニュアル」等の整備について全職員に通知。虐待防止対応マニュアルプロジェクトチーム（職員４名）、職員倫理綱領・行動規範プロジェクトチーム（職員５名）を作り素案を作成する方針を出す。☆情報収集からプロジェクトへの情報提供　　　　・障がい福祉施設の虐待防止マニュアルや行動規範等、介護保険施設等のマニュアル等の資料を収集し、各プロジェクトに議論のための資料を提供する。サービス改善支援員来所　　　　　・当施設の上記の取組みについて説明する。　　　　　・サービス改善支援員より、チェックリストの資料例を提示される。9月：第１回虐待防止マニュアルプロジェクト会議　　☆具体的に気づいたポイント・他施設の虐待防止マニュアルは、利用者がパニック等精神的に不安定になったときの対応（不適切対応等）で、施設内虐待（支援者による）に陥る過程が明らかになり、参考となるものも多くあった。　　　　・当施設での虐待に陥る可能性を検討した結果、例えば失語症の利用者へ話しかけることが少なくなってしまったり、本人が訴えていることがわからず、気づかないうちに無視してしまうなどのネグレクトが想定された。また、利用者の特性から養護者による経済的虐待のリスクもあることに気づいた。. 各委員でできるだけ多く虐待の芽につながる事例を集めることとした。10月：主任クラス会議　　　　　・虐待防止マニュアルプロジェクト会議の進捗説明、各主任からも虐待につながる可能性のある事例を集めることとした。　　　　第１回職員倫理綱領・行動規範プロジェクト会議・虐待防止マニュアルは、職員倫理綱領・行動指針が土台となるべき性質のものであるが、当施設では、何れも整備されていなかったため、同時スタートとなり、互いのプロジェクトが情報交換し、意見交換し合うことでより一体化した取組みが可能となった。　　　　　第2回職員倫理綱領・行動規範プロジェクト会議 ・「当施設倫理綱領・職員行動指針（案）」が作成される。　　　　　主任クラス会議・集めた事例を虐待につながる可能性のある事例として分類、整理を行う。・全体で３０事例ほど集まった。11月：第2回虐待防止マニュアルプロジェクト会議 ・虐待防止チェックリストの検討、虐待につながる可能性のある事例について事例集としてまとめるため掲載する事例を精査する。　　　　　・倫理綱領・行動規範プロジェクト会議から提出された、「当施設倫理綱領・職員行動指針（案）」の検討を行う。・特に虐待防止チェックリストにおいては、職員用（通所、入所施設用の2種類）、組織用の計３種類のチェックリストを検討し、内容も詳細なものになった。ボリュームはかなりなものになったが、これをもとに年度末の完成を目指して、精査していくことで、職員間の虐待防止への意識を高めることが重要と思われる。　　　　【今後のスケジュール】　　　　　・職員会議に「虐待防止マニュアル（案）」を提出し、全職員で検討していく。　　　　　・最終、施設管理者の承認を得た後、全体会議で確認し、全職員に周知する。　　　　　・単にマニュアルの完成を目的とするのではなく、「虐待防止に向けた全職員の共通認識の確認作業」が重要である。・マニュアルを活用するために「参画（マニュアルの作成）⇒活用⇒点検⇒改善」の PDCAサイクルを用いて、より実践的な内容へ改善し、その作業を通じて全職員に虐待防止の意識の定着を図ることが重要と考える。　　　　　　　 |
| ５　現　状 |
| 　○情報収集した、障がい者支援施設や介護保険施設等の虐待防止マニュアルや倫理綱領・行動規範を参考にして、各プロジェクト委員でそれぞれの（案）を作成し、会議で持ち寄り議論した。　　　結果、虐待防止マニュアルについては、介護保険施設のマニュアルを参考に、（目的）、（定義）、　　（体制）、（チェックリスト）の素案ができた。また虐待の芽に通じる事例については、精査中である。　○特に事例を集めたり、チェックリストの項目を多くの職員が検討することで、虐待そのものの定義や、防止のために何が必要かが確認できたこと、またマニュアルや行動指針を作成する中で、職員全体で共有し、意義を深められる体験を得たことが大きい。 |
| ６　施設の振り返り・感想 |
| ➢虐待の芽になりうる事柄について職員間で共有した。　　　心身機能のリハビリテーションが基本にあり、脳血管障がいの再発防止に向けた心身の機能と健康の回復が支援方針にあること、また、転倒や発作の事故など発生すると生命の危険に発展するリスクが高いため、医療的ケアや緊急対応マニュアルの整備を優先させる必要があったことから、職員による施設内虐待に対する意識は、他の知的障がい等の障がい支援施設よりも希薄であり、職員による利用者への虐待はありえないと思いがちであった。　　　　しかし、今回のマニュアル等の作成を通じ虐待の芽はどこにでもある、どこでも起こり得る可能性はあるということに改めて気づき、虐待の芽を意識して支援にあたることが重要だと職員間で共有した。　　　　　➢　【　まとめ　】　　　　今回は、虐待防止マニュアルの策定や、組織全体（職員全体）が虐待防止に取り組む意識を形成する上で「サービス改善支援員派遣事業」が契機となった。　　　　また、マニュアル作成の立案から、事例検討など実際の作成にあたって、施設の全職員が　　　関わることも、虐待防止を意識づける大きな要因になった。　　　　今後は、虐待防止マニュアルや職員行動指針を画一的に活用するのではなく、ＰＤＣＡサイクルに乗せ、実践的な虐待防止と、施設支援の質の向上に役立てていきたい。 |

**![説明: C:\Users\KodamaR\AppData\Local\Microsoft\Windows\Temporary Internet Files\Content.IE5\ZUUHU4T3\MC900405972[1].wmf]()ポイント**

・施設内での障がい者虐待は、これまで重度の知的障がい者や行動障がいを示す障がい者に対する事例が多く、特に医学的リハビリテーションを中心とした施設や言語での意思疎通ができる利用者には虐待はありえないとの意識が生じがちであった。

・虐待防止マニュアルを作成するにあたって虐待の芽になる事例を集めてみたところ，そのまま放置すると虐待に陥ってしまう可能性のある事例を想定することができ、虐待のリスクを職員が実感することができた。

・身体的虐待だけでなく、心理的虐待、ネグレクトなど、わかりづらい虐待をどう意識するかということが重要になる。

・マニュアル作成を通じ、虐待の芽はどこにでもあり身近な問題として意識すること、単にマニュアルの整備に終わらず、どう活用するかPDCAサイクルに乗せ、絶えず見直し進化させる取組みを続けることにより、虐待防止の意識が職員間に根付くものとなる。