

別紙1 虐待リスク軽減を射程とした逆階層モデル 活動事例一覧（試案）

層	分類	項目	方向性	具体的な活動例
 第1層 支援現場	利用者	障害（ICF）の軽減	環境適応力向上の支援	適した補装具、補強具
		エンパワメント	ストレス耐性の向上への支援	個別対応計画の具体的な検討実施
			意思決定支援	意思受信支援の支援者間共有
	スタッフ	身体的リスク軽減	負担軽減や効率的な支援方法への変更	ダブルシフト、チーム支援、応援、朝挨拶、情報交流
		支援技術のリスク軽減	個別支援技術の理解の向上	ダブルシフト、個別支援指導、ロールプレイ研修
		精神的なリスク軽減	ストレスの軽減	朝の挨拶、日々の状況確認とシフト対応、感情トレーニング、SOS発信ルール化
	組織環境等	活動プログラム	適時な状況での変更や補強	柔軟なプログラムやスタッフ配置
		支援補助ツール	必要な支援補助ツールの使用	通信装置、補強具、録画装置、拘束装置
第2層 支援現場を支える組織	管理	モニタリング	ツール	虐待防止のチェックリスト実施
			拘束3原則の確認	記録の家族などの確認
		報連相	報告	即時報告事項の確認と定着
		支援リーダー	事故・グレー事案のアセスメント	チェックリスト分析
	支援品質	直接支援品質の向上	支援研修	虐待防止研修、障害専門研修、現場研修（ロールプレイ、ダブルシフト）、施設間交換研修、ベンチマーク研修、家族からの話を聞く会
			「事故」「グレー事案」からの改善（話し合える場の設定）	支援会議、プログラム検討、チーム編成検討、研修検討、ハイリスクスタッフ指導研修、ハイリスク利用者個別支援研修、ヒヤリハット会議
			日常プログラムの柔軟性	プログラムやスタッフ配置などの適宜の変更
			支援の仕事の楽しさ再発見	実践発表会の開催、支援実践のまとめの発行
		チームビルド	感情共有	支援の楽しさ、喜びの再確認共有
			日常的な上下、同僚関係	挨拶、肯定的な声掛け、360度評価、傾聴、無駄話
			チーム相互交流の拡大	休憩スペースの整備、スタッフ自主活動の助成
		正の社会化	日常活動	同僚の良い支援に気が付いたら朝の会で公表
			指導	メリハリのある賞賛と叱責
		間接支援品質の向上	施設、備品、設備、車両	環境整理、環境美化、運転業務
			支援ツール、ICT環境改善	通信機器、モニタリング装置、録画装置、記録機器、会議環境の改善
		組織生産性	リーダー力の向上	リーダー研修、チームビルド研修
			計画、記録ツールの改善	支援現場へのICT機器の導入
	事務実務	施設内啓発	「虐待防止等のための措置」の実施に関する施設内掲示による意識化	理念、運営規程、虐待防止責任者等の施設内掲示。人権部内報発行
		情報公開	苦情解決の概要公開	施設内掲示WEB公開、広報誌の発行
第3層 支援現場と組織の健全な経営	管理	統括的活動	理念等の明示と浸透	理念、支援方針、行動指針、倫理綱領等の作成、浸透活動
			計画策定推進	虐待防止計画作成と実施、報告
			委員会活動	虐待防止委員会
				権利擁護委員会
				苦情解決第三者委員会
				リスク管理委員会
		外部評価	ストレスマネージメント	第三者評価の受審、地域オンブズマン
				ストレスチェック
	経営項目	虐待等発生時の対応と総括	通報	状況確認、被害関係者への報告、虐待防止センター等関係行政機関への相談、通報
			事後対応	原因分析、対応計画策定、対策実施、実施者等への対応報告、情報公開
		財務	財務バランスの適正化	収入増、支出バランス検討（環境改善や増員等）
			人事	職員定期面談、採用面接
			規定整備	懲戒規程の整備、権利擁護行動指針
	管理者能力	自己覚知	組織連携	自支協、業界団体、協力施設、地域団体との連携
			人権への尊厳意識	人権研修、ベンチマーク
			経営技法	経営研修、コンサル、視察、経営相談
			フレンドリーな声掛けの率先	鏡の前で笑顔の練習し全スタッフに毎日声をかける
			信頼評価認識	360度評価

別紙2 事例「虐待防止体制の総合整備計画」案

項目	内容	実施目標
計画の目標	この総合整備計画は、施設内の虐待防止に関する活動を総合的に体系化し目標を示すことで各活動が連動し効果的に虐待の防止や不適切な支援の抑制につながることを目指します	利用者の笑顔の増加 スタッフの喜び働く喜びの増加
支援品質の 向上 第1層	A1 利用者への「権利条約」の啓発研修 「権利条約」の理解と、「虐待」へ「NO」という実践的な研修。	年度内の実施
	A2 個別支援技術の向上 ハイリスク利用者を支援する現場設定でのロールプレイ研修	年度内実施、1か月後の実践結果 レポートの提出
	A3 支援者保護具の検討 「職員の手の甲をつねる利用者」を担当するスタッフは保護用の手袋が必要との意見の検討する	試験的な導入の検討、確認後実施
支援現場を支える組織的な活動 第2層	B1 モニタリング面談の実施 権利擁護の項目を取り入れての、施設長面談	全職員年2回
	B2 支援運営会議 日常の支援の様子から、ハイリスクのある支援の対応を検討	定例職員会議の直前の準備会議にて
	B3 専門家をケース会議への招聘 必要に応じて、心理士などの専門家をスーパーバイザーとして招き、指導を受ける	随時
	B4 権利擁護研修 全員参加で外部講師を招いて、人権擁護と虐待防止に関する研修の実施	今年度は、リモート研修を実施
	B5 朝ミーティングの改善 毎朝、自分の体温や体調（気分）などを自己申告し、気分も含めた感情共有をおこなう	最初の職員会議で周知後、変更
支援現場と組織の健全な経営 第3層	C1 権利擁護規程の読み合わせ	年度初日に全職員で読み合わせる
	C2 虐待防止委員会 管理機能を中心に運営。虐待発生時の通報や事後対応、人権意識の啓発活動、総合計画の評価策定。	総合整備計画の評価と策定を年度ごとに実施。啓発掲示物の更新。
	C3 実践的な体制整備の推進方法の研究と実践 スタッフ教育やリスク管理などの経営手法の研究と実践	毎朝、全職員に声をかける