

職員向け研修の例

～「障害者福祉施設等における障害者虐待防止と対応の手引き」より～

①虐待防止や人権意識を高めるための研修

※対象は管理職を含めた職員全体

- ・ 基本的な職業倫理
- ・ 倫理綱領、行動指針、掲示物の周知
- ・ 虐待防止法等関係法律や通知、指定基準等の理解
- ・ 障害当事者や家族の思いを聞くための講演会
- ・ 過去の虐待事例を知る

②メンタルヘルスのための研修

- ・ アンガーマネジメント

職員向け研修の例

～「障害者福祉施設等における障害者虐待防止と対応の手引き」より～

③支援技術向上のための研修

- ・ 障害や精神的な疾患等の正しい理解
- ・ 行動障害の背景、理由を理解するアセスメントの技法
- ・ 自閉症の支援手法
- ・ 身体拘束、行動制限の廃止
- ・ 服薬調整
- ・ 他の障害福祉施設等の見学や経験交流

④事例検討

内部の経験・知識が豊富なスーパーバイザー、外部の専門家の助言を得る

職員向け研修の例

- 管理職が輪番で講義
- 外部講師の活用
- ロールプレイ
- 新任研修
- 「グレーゾーン」の事例や、「？」と感じた小さな出来事についての話し合い
- e-ラーニングの活用（オリジナル教材、外部教材）
- 接遇マナー研修
- チームビルディング
- 外部研修受講後、施設内での伝達研修

研修時の留意点

～「障害者福祉施設等における障害者虐待防止と対応の手引き」より～

①研修対象者

- ・研修計画の作成
- ・関係職員（調理、事務、運転業務等）にも実施
- ・新任、短時間労働者への教育

②職場内研修（O J T）と職場外研修（O f f J T）の適切な組み合わせ

③年間研修計画の作成と評価、定期的な見直し

虐待が起こる背景・理由

～「障害者福祉施設等における障害者虐待防止と対応の手引き」より～

- ・ 密室の環境下
- ・ 組織の閉塞性・閉鎖性
- ・ 上司に相談しにくい雰囲気、相談しても無駄という諦め
- ・ 職員個人が現場の課題や悩みを抱え込まず、施設内であるいは施設を超えて、相談し合える職場環境が築かれていなかった
- ・ 職員のストレス
- ・ 人権意識の欠如
- ・ 障害特性への無理解
- ・ 専門的知識の不足や支援技術の未熟
- ・ スーパーバイザーの不在

虐待が起こる背景・理由

グループワークで出た具体例

◆組織の特性

- ・ 忙しさ、人手不足、余裕がない
- ・ 第三者が入りにくい
- ・ 横のつながりがない
- ・ 上司の圧力

◆スタッフの特性・態度

- ・ 経験意識が強く自分の常識となり、話し合えない
- ・ 固定化された支援（先輩の支援を見て、これでいいと思ってしまう等）
- ・ 個人の価値観の押し付け（こうしてほしい、こうあるべき）
- ・ 上から見てしまう
- ・ 丁寧さに欠ける
- ・ 慣れにより言葉遣いがラフになる

虐待防止措置の例

～「障害者福祉施設等における障害者虐待防止と対応の手引き」より～

- ・ 現状把握（アセスメント）と定期的な評価（モニタリング）
 - * 事故・ヒヤリハット事例の報告
 - * 虐待防止チェックリストの活用
- ・ 苦情解決制度
- ・ 外部の目を入れる
 - * 福祉サービス第三者評価
 - * オンブズマン
 - * 相談支援専門員（モニタリング）
 - * ボランティアや実習生の受け入れ、地域との交流
- ・ 成年後見制度や日常生活自立支援事業の利用

虐待防止措置の例

- ・ 当事者、家族向け研修
- ・ 利用者体験（身体抑制の体験など）
- ・ 実習生へのアンケート
- ・ 一人職場への巡回
- ・ ビデオによる支援状況確認
- ・ S S T（Social Skills Training）の体験
- ・ 虐待防止委員会に第三者を入れる（家族、町内会長など）
- ・ 月1回、15分程度のミニ研修
- ・ 目安箱の設置
- ・ 啓発ポスターの作成、掲示