

参考（２） 虐待未然防止の取組み（主なもの）

No.	質問12(5) 虐待を未然に防止するために、どのような取組みを実施していますか。
1	「心理的」→言葉・ケア方法(ケア時の態度姿勢)受け取る側への配慮(思う気持ち)が大切だと感じる。ケアされる側、ケアする側共に人である事の難しさを感じる
2	声掛けをしている側ではなく受け取った側から考えるよう気づきのノートを使用しスピーチロック、不適切なケアにつながらないように心がけています
3	毎年、法人内施設研修で虐待をテーマをして取り上げている研修を実施しています
4	カンファレンス実施、1日の勤務終了後に1日の振り返りをノートに記入して頂いている
5	虐待を生まない組織作り、心の余裕作り
6	2カ月に1回各ユニットでミーティングを実施。毎月の全体会議で問題になりそうな事を話し合っている
7	施設全体で意識をそれぞれに持ち啓発し合っています。又、無意識な事もあるので目にし耳にしたその時にしっかり反省できるようにしています
8	少人数での生活利用者と職員と利用者と言うより家族のような考え対応しています
9	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ストレスチェックや職員面談を通して虐待に繋がる事案がないか確認している</li> <li>・アンガーマネジメント等の外部研修へ参加している</li> </ul>
10	<ul style="list-style-type: none"> <li>・日々の業務でストレスにならない様、業務の見直しとコミュニケーションをたくさんとっている</li> </ul>
11	チームで取り組んでいる。1人の職員で考えるのではなく全職員でアプローチの方法を考えてみる
12	職員がストレスを留めず笑顔でケアに取り組める様常に相談する体制を作り職員のストレスの軽減を図り、チームケアに取り組んでいる。毎日、身体拘束についても研修を実施しスピーチロック等についても、職員の意識を高める様施設として取り組んでいる
22	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法人内で相談できる場所の設置</li> <li>・虐待の研修</li> </ul>
23	毎日の申し送りなどで入居者のちょっとした変化などを報告するようにしている

参考（２） 虐待未然防止の取組み（主なもの）

No.	質問12(5) 虐待を未然に防止するために、どのような取組みを実施していますか。
24	<ul style="list-style-type: none"> <li>・3ヶ月に1度は社内研修を行い職員に周知</li> <li>・ホームの風土作り</li> <li>・ストレスチェックを行い把握する</li> </ul>
25	虐待のニュースが出ると職員と話しあったりしています
26	毎月ミーティングにおいて身体拘束廃止委員会を開くと共に虐待について「しない、させない、見逃さない」だったかの確認を行っている。職員研修も複数回行っている
27	多くの福祉施設で問題とされているのがスピーチロックではないでしょうか。福祉施設では、医療行為が少ない所が多くみられる為、表1で該当する行為はあまりないと思います。スピーチロックについては何がスピーチロックにあたるのかという所から研修で周知しています
28	利用者の声もきける体制
29	身体拘束、虐待について各ユニットで疑問点を出し合う機会を作っている
30	<ul style="list-style-type: none"> <li>・外部機関によるメンタルヘルスケア</li> <li>・人事部によるストレスチェック等ストレス環境の除去</li> <li>・コンプライアンスホットラインを外部に設置</li> </ul>
31	危ういスタッフに関しては他のスタッフを同行させるなどしています。虐待についても大切ですが、カスタマーハラスメントも近年介護施設で多く感じます。入居者や家族からの暴言、暴力、又何かあればすぐ役場に報告しますなどの脅迫等もあり、働きづらい環境や虐待につながっていかないか不安です
32	疑いのある事案は管理者へ報告し、指示により調査を行い結果を朝礼にてその都度管理者より報告を行い職員に周知徹底をはかっている
33	年に6回以上ホーム会議の中で身体拘束に関する勉強会をしている
34	研修。スタッフ勉強会を実施しナースも含めて勉強会をもっている
35	何か気になる事等あればカンファをその都度行い、職員のストレスを軽減し利用者にも安心して過ごせるよう取り組んでおります

参考（２） 虐待未然防止の取組み（主なもの）

No.	質問12(5) 虐待を未然に防止するために、どのような取組みを実施していますか。
36	院内研修を全職員に対し実施しており、ストレスチェックを年1回実施している。勤務体制や業務内容も可能な限り一部の職員だけに負担が生じてしまうことの無いよう配慮している
37	<ul style="list-style-type: none"> <li>・困難なケアについて、スタッフ間で共有し、意見が出しやすいように定期的に会議をしている</li> <li>・スタッフの勤務を連勤にならないように希望の休みが取れるようにしている(ストレス軽減)</li> <li>・利用者の個々の記録について、手書きで書きやすくし共有しやすいようにしている。スタッフ間で相談しやすいよう、職場の雰囲気明るく保てるよう人間関係に介入している。不適切な言動・行動について研修を行い、互いに指摘し合うよう呼びかけている</li> </ul>
38	虐待防止委員会の設置
39	情報の共有化
40	施設のトップが明確に身体拘束、虐待をしないと明言する事が必要と思います
41	家族をねぎらうと同時に利用者の事を大切に思いかかわることで介護者家族の支えにもなる
42	委員会内において、社会で発生した事件や事故等の新聞・インターネット記事を抜粋し、内容を周知した中で課題や当施設における現状等について協議している
43	不適切ケアについての検討(委員会にて)
44	年2回拠点内研修を行っている
45	朝礼での5項目の唱和
46	施設内研修
47	感情のコントロールが難しい状態(業務におわれている時など)の職員に対し、利用者との距離を置くなどし、他職員がサポート(適宜)、連携をとりながら日々業務を行っている。職員のストレス蓄積とならないよう、多方面からサポートしていくこと今後も課題である
48	職員の面接

参考（２） 虐待未然防止の取組み（主なもの）

No.	質問12(5) 虐待を未然に防止するために、どのような取組みを実施していますか。
49	<ul style="list-style-type: none"> <li>・介護ロボットの活用</li> <li>・オムツ等の介護用品の見直し</li> <li>・介護機器の変更</li> <li>・夜勤時間を変更(8時間夜勤)</li> </ul>
50	職員同士で注意し合える組織を目指していますが、難しい事もあり、定期的な話し合いや勉強会開催し、施設としても簡単には容認しない姿勢を常に伝えています
51	職員同士で注意し合える環境を作る為、職員の横のつながりを作る。強める取組み
52	職員内で業務中に気になる点が少しでもみられたら、すぐに施設長に相談するようにと全職員に周知している
53	会社での研修、ビデオを使った研修など
54	①～④「はい」ではあるが、十分な体制が整っているわけではない。中には誰も見えない(ユニット内に職員が一人で対応する時間帯もある)、これくらいなら・・・の気持ちが職員の中にあるのでは・・・と思えることもある。なんでも言い合える環境づくりは大事だと思う
55	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員(特に直接介護看護職員)の働きやすい環境作りに努めている</li> <li>・介護が難しいケースについては、検討を行い無理なくよいサービスの提供ができるような体制作りに努めている</li> </ul>
56	職員内で業務中に気になる点が少しでも見られたら、すぐに施設長に相談するようにと全職員に周知している
57	不穏な状態にあるご利用者様に対し、一人の職員が関わるのではなく交代で関わる。会議で対応について職員が意見を出し合う
58	管理者、役職者が積極的に現場に関わることを大切にしています
59	身体拘束の勉強会を施設内で実施している
60	毎年、年に数回以上拘束防止と虐待防止に関する教育を全職種に対し行っている

参考（２） 虐待未然防止の取組み（主なもの）

No.	質問12(5) 虐待を未然に防止するために、どのような取組みを実施していますか。
61	委員会設置し取り組んでいますが、今必要な人がいないことから現実味がないところが感想です。でも必要なことなので引き続きご指導下さい
62	ケアを行う中で精神的に不安定になりやすい職員に対して、できるだけケア方法やコミュニケーション方法の指導を行う
63	虐待を防ぐためにスタッフの必要以上の仕事量、日々のストレスで余裕が無くならない様に努めている。しかし人材不足は常に悩むところで介護する側の心の余裕が必要かと常に思い悩んでいます 何とかして下さい。
64	定期的な職員面談
65	おかしいな？と思う場面を写真に撮り皆で話し合った
66	毎日のミニカンファを行っている
67	・利用者様の身体(皮膚)の観察 ・豪族の状況把握(宿泊を勧める)
68	職員の介護についてのストレスの軽減～(管理者に何でも言える体制の強化、職員同士の協力体制の強化など
69	・職員のストレスを貯めない様にしている ・利用者のケア方法を悩まない様、職員間で話し合える様な人間関係を構築している
70	職員が介護現場で見聞きした心理的虐待等(スピーチロック、放任等)で相談出来る体制を実施
71	職員の性格で可能性の多い人には、職員全員が注意、介護を代わる・・等全員が防止に努めている
72	スタッフが辛くなる入居者の場合はいつも同じスタッフにする事なくローテーションを考えます。情報の共有をしながらどのスタッフでも対応できる協力体制をつくっています
73	主任会議に身体拘束廃止、虐待防止、リスクマネジメントの委員会を開いて主任を中心に理解を深めている

参考（２） 虐待未然防止の取組み（主なもの）

No.	質問12(5) 虐待を未然に防止するために、どのような取組みを実施していますか。
74	利用者又は職員からそのような話(疑わしいものも含め)があった場合は上長にすぐに報告し本人から聞き取りなど早急な対応をしている
75	定期的な研修、現場職員が相談し易いよう管理職より声かけを行っている。申し送り等、現場の状況の把握に努めている
76	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年2回チェックリストを行い自身が行うケアの見直しを図るようにしています</li> <li>・言葉の乱れが不適切なケアにつながると考えているので定期的に職員内で見直しをしています</li> <li>・全国で起きた事例をもとに事業所内で検討をしています</li> </ul>
77	ユマニチュードの技法など、良いケアの啓発を行っている
78	職員研修会の実施。虐待とはどのようなことが当てはまるか、認識の周知
79	<ul style="list-style-type: none"> <li>・身体拘束ゼロ宣言書の提出</li> <li>・職員のストレスチェック</li> <li>・外部研修への参加と職員の勉強会</li> <li>・毎日のカンファレンス実施(利用者さんへの対応検討)</li> </ul>
80	施設内をオープンして入居者の動き職員の動きも死角がほぼ無い状態で介護をしている。シフト(余裕のある)・残業無等働きやすい環境を心がけている
81	施設内の研修において、高齢者虐待の知識を高めるとともに自身のストレスチェックを行う等ストレスをコントロールできているかの確認を行っています
82	職員間にて勉強会を行い虐待にあたる行為や日頃の業務中の対応状況の見直しを行っている
83	毎月スタッフで行うケア会議で拘束や虐待について話し合う場を作っている。日々のケアの中で、これは大丈夫なのか？という疑問等をスタッフ間で話している
84	<ul style="list-style-type: none"> <li>・当たり前の事ですが、業務の中で職員さん達と会話をし、気がねなく話せたり相談出来る様に心掛けている</li> <li>・一時間の休憩取得の徹底(仕事の中でリフレッシュ出来る時間を作る)</li> <li>・有休やリフレッシュ休暇を希望に添い取得出来る。連続休暇の取得推進を行っている</li> <li>・残業にならない仕組み作りや、業務改善の実施と無料残業はさせない又しない様に努めている</li> </ul>

参考（２） 虐待未然防止の取組み（主なもの）

No.	質問12(5) 虐待を未然に防止するために、どのような取組みを実施していますか。
85	まだ開所したばかりの施設で利用人数も少なく職員が手厚く関れることもあり、拘束が想定される場面はない。今後、ご利用者が増えたり重度な方を受け入れるようになった時にも、ご利用者の尊厳を大切に、拘束を行わないケアが続けられるようにしていきたいと思う
86	<ul style="list-style-type: none"> <li>・不適切なケアを見かけたら直ぐに注意をし、習慣化させない</li> <li>・事故の原因を明確化し介助に問題があれば修正していく</li> <li>・良い職場の雰囲気作り。職員のストレスケア。カンファレンスの随時実施</li> </ul>
87	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ボランティアの受け入れ</li> <li>・事務係による施設内ラウンド</li> <li>・職員同士、互いに注意したり、アドバイスできる雰囲気作り</li> </ul>
88	全職員向けに不適切ケアが虐待につながる事日々お互いに注意できる環境作りについての研修を実施
89	虐待予防委員会において、「職員の言動の変化」「勤務態度の変化」に注視し、毎月主任副主任、専門職から職員の具体的行動を確認し対象職員へは叱責せず、家庭的課題や悩み等を会成後に確認し寄り添うしくみを作っている効果は挙がっている
90	ヒヤリハットの活用と全職員への周知、話し合い
91	もちろん、介護の共有は必ず行っていますが未然に防止するには、まずご利用者のことをよく理解し心身共に介護をさせていただくことの大切さを常に話し合い実行・評価していく
92	安易に身体拘束を行ってしまいがちですが、職員の気持ちを聞き、事業所内でも「身体拘束を行わない」という考えに至れるよう研修を増やしています。介護に携わる職員のストレスに配慮し、何でも話せる環境作りに努力しています
93	利用者からの暴言や暴行など職員が困った事を受傷報告書に記入して出してもらっている。報告書は上席が目を通し速やかに対応する様にしている
94	施設の会議の際意見や思いを言い合える環境ができている
95	スピーチロックについての研修会を開き、スピーチロックを廃止する取組みをした

参考（２） 虐待未然防止の取組み（主なもの）

No.	質問12(5) 虐待を未然に防止するために、どのような取組みを実施していますか。
96	御利用者様一人一人の性格や癖・行動を正確に把握して、月1回の職員全員のケア会議において周知し、情報共有して虐待に繋がらないよう、精神的に余裕を持って介護業務に就いている
97	カンファレスなどでの意見交換
98	・倫理委員会の開催 ・虐待関連等新聞報道の回覧
99	身体拘束、虐待で1番の要因は知識、技術、経験不足からくるものと考えています。研修により知識、意識をたかめるのみならず、風通しの良い職場環境を築くため、身体拘束会議と連携し、職場長が集まり、意見交換を実施している。
100	なるべく一人きりでの勤務時間をつくらない。数時間あったとしても複数人で対応するとりくみ
101	メンタルヘルスケアアンケートの実施。できるだけ、フロアーに1名でいる時間を減らす業務シフトの作成。夜勤時の多忙業務を避ける為の改善（業務内容、認知症入居者への対応方法等）
102	虐待防止委員会の設置、毎月の会議開催。研修を職員が行うことによるお互いの向上
103	虐待を未然に防止する為に、職員同士の会話はもちろん、お客様との関わりも多くしている。又、外傷等が発覚した場合は、看護師、管理者、介護スタッフで原因究明と再発防止のカンファレンスを開催している。なぜ外傷があるのか不明な物は有りません
104	施設内研修や自己チェックの実施
105	ご利用者側だけでなく、職員の心の安定を図る為、相談窓口を設けるなど、法人として働きやすい職場作りに取り組んでいる
106	・定期的に勉強会を開催している ・事例検討会の開催 ・気軽に相談できる環境作りを心がけている
107	スピーチロックのアンケート、言葉かけの仕方を考えるとりくみ

参考（２） 虐待未然防止の取組み（主なもの）

No.	質問12(5) 虐待を未然に防止するために、どのような取組みを実施していますか。
108	問題向動のある入居者に対し適宜カンファレンスを開き対策案の共有化を図る
109	意見箱を各所に設置し家族、職員から意見を求める(何でも自由に)
110	職員全員でスピーチロックに注意して定期的に勉強会を行い何か問題があれば職員をフロアーやユニット変更し対応している
111	認知症の理解、対応の仕方等の勉強会を行う
112	IT機器の導入
113	意見箱を各所に設置し家族、職員から意見を求める(何でも自由に)
114	IT機器の導入
115	利用者様と職員の関わりが密閉されないよう職員間での情報共有をベースに話がしやすい環境を作る
116	その都度職員が疑問に思った際スムーズに助言できるように問題、課題の周知をするようにしている
117	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業部全体にて虐待防止を深める全体研修を実施している</li> <li>・以前研修会で「マナー講座を実施することが虐待防止につながる」と話があり全体研修にてマナー講座を実施している</li> </ul>
118	監視カメラ、日ごろスタッフの言動に注意していく
119	<ul style="list-style-type: none"> <li>・朝の打ち合わせやカンファレンス等による職員間の情報共有</li> <li>・地域や包括との連携体制の構築</li> </ul>
120	定期的な研修会開催している
121	介護施設に対する虐待の定義が厳しすぎこの人手のいない時に提出書類なども多く今のままではやり切ることは難しいのですが。

参考（２） 虐待未然防止の取組み（主なもの）

No.	質問12(5) 虐待を未然に防止するために、どのような取組みを実施していますか。
122	虐待につながる「不適切なケア」について意識して職員に対してお互いに声かけをするようにしています。現実には少ない人数や個々に自分の役割(お風呂・誘導・見守り等)がついている中で何回もトイレの訴えがある方について「さっき行ったばかりだから」「待っていて下さい」等の声かけが出てしまっている事があります。スタッフの気持ちも理解できる反面利用者様の気持ちも考えると切ない気持ちになりできる限りの対応をするという形で行っています。
123	毎月の解説時必ず事例検証する
124	職員のストレスが利用者への虐待につながる事が多いのでユニット会議や委員会の中で何でも言い合えるような仲間作りに努めています。また怒りを静めるようなアンガーマネージメント研修に参加させています
125	言葉による虐待を防止する事が難しく思いますが職員一人一人が精神的にストレスを感じない環境を作り介護で困った事、疑問に思った事など相談して頂く様にしている。又困った事どうしたらわからない時などはスタッフで話し合う時間を持つ様にしている
126	虐待防止委員会を設置し毎月各部署から虐待を未然に防止する為の取組みを報告し合い検討を重ねている
127	身体拘束や虐待についての資料を集め、施設内研修を実施している 身体拘束委員による実態調査をしている
128	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「不適切ケア」「グレーゾーンケア」を職場で話し合い、そういったケアへの対策を方向性目標を決めて全体で取り組む</li> <li>・他の職員の利用者への関わり方や対応について「すばらしい」と思う事例を投書してもらい「すばらしい」対応をした職員にメッセージカードを送る。良いケアをお互いに見つけ合い広めていく。自分の行った関わりに誇りを持てる。ということにより適切なケアを行う土俵、組織文化を構築することによって虐待防止につなげる</li> </ul>
129	ストレスチェックを行いその後個別面談を行って精神状況を把握しアドバイスする。ストレスの要因で改善できる内容かどうか検討する
130	<ul style="list-style-type: none"> <li>・毎年スピーチロックの研修をしている</li> <li>・虐待に移行しないよう利用者への強い言葉づかいや、横柄な行動があるスタッフは部長が面接で注意している。又、スタッフへは「つけ口ではなく、職場をよくする為の情報なので気になることは上司や部長へ伝えること」と指導している。何度も同じ言動、行動が続く場合は始末書を書いてもらう</li> </ul>

参考（２） 虐待未然防止の取組み（主なもの）

No.	質問12(5) 虐待を未然に防止するために、どのような取組みを実施していますか。
131	<ul style="list-style-type: none"> <li>・毎年全職員むけの研修</li> <li>・言動や行動、姿勢に問題があるスタッフは部長が面接</li> <li>・スタッフには問題行動や言動のスタッフはそのままにせず上司に伝えるよう指導</li> </ul>
132	<ul style="list-style-type: none"> <li>・虐待防止の研修を職員全体に対して行っている。その他、接遇教育、認知症ケア教育等取り組んでいる</li> <li>・今年度リーダーが他のフロア、ユニットへの体験研修を行うこととし、そこから得た気づきをリーダー間で意見交換する予定である</li> <li>・不適切なケアがみられた職員には上司が面接指導対応している</li> </ul>
133	<p>利用者の態度が変化した場合（重度化）ケア度が高くなり、職員のイライラやストレスがかかるため、そのように状況になったらできるだけ早期に対策のカンファレンスを開く、よりケアの負担がおおきくならない工夫ができないか検討する。ときに個別面談を実施する</p>
134	<p>利用者に対しての声かけ 職員間のコミュニケーション</p>
135	<p>当人の気持ちがあふれる前にケアを交代できるようにチームケアを大切にしている</p>
136	<p>チェックリストによる自己点検 アンガーマネジメントを活用したストレス対処法</p>
137	<ul style="list-style-type: none"> <li>・チェックリストによる自己点検</li> <li>・アンガーマネジメントを活用したストレス対処法</li> </ul>
138	<p>スタッフ1人でかかえ込まないようにスタッフ間で。又、管理者やリーダーもいつでも話を聞けるような環境作りをしている。入居者様の様子（身体も含み）入浴や、毎日の着替え等で色々なスタッフが見ていたり、日常的な会話からも注意している。市の介護相談員も導入している</p>
139	<ul style="list-style-type: none"> <li>・利用時前アセスメントの際、福祉用具導入が視野に入れる</li> <li>・個人の情報を共有して対応について良いやり方等を申し送りにて話合う機会を持つ</li> </ul>
140	<p>当施設では御利用者様の尊厳を考えるとこから研修をしています。当社の理念にも掲げてあり、虐待防止だけではなく接遇の面からも研修を行っています。一つの事だけを研修するのではなくトータルな視点で研修を行う為、コンプライアンスを常に意識し介護に取り組むように周知しています。また職員も意見を言いやすいように発言の制限も設けていません。自由に話し合いが出来る環境を維持出来るように取り組んでいます</p>

参考（２） 虐待未然防止の取組み（主なもの）

No.	質問12(5) 虐待を未然に防止するために、どのような取組みを実施していますか。
141	定期的スピーチロック、カンファレンスを含め接遇、職員の態度、良かった点などを出しあい周知することで常に周りの目があることを意識できていると思う
142	介護、看護他職種との協働により業務を行っている。毎日11時からのチームカンファレンスを行い意見交換をすることで、利用者の変化や職員の対応等細やかに情報共有を行いよい快適な施設生活を過ごして頂けるよう援助をしている、職員個々の意見を尊重することでよいケアに結びつける様努めている
143	委員会の活動を通し、不適切ケアの事案がないか常にチェックしている
144	忙しすぎて気持ちに余裕が無いと、ちょっとしたことでイライラしてしまうと思います。余裕が持てる職場の環境作り、又1人で抱え込まないような体制作りが必要だと思ます
145	研修にも周知徹底している。毎朝、朝礼時、状況確認と御利用者の身体状況についても引き継ぎをしている
146	研修
147	高齢者虐待防止についてマニュアルの作成。虐待の芽チェックリストを作成。各職員へ自己評価を行っている。言葉遣いを中心として接遇面について、職員一人一人と面接を行っている
148	研修の受講等5(2)参照。虐待防止委員会の設置、運営
149	感情のコントロール等虐待防止に関する定期的な研修の開催
150	言葉の乱れが虐待につながると考え、言葉遣いについて職員相互に指摘するようにしています
151	ケアワーカーを1人にさせない。1人にする時間を短くする。内出血も報告であげ虐待が起こる可能性がある事故をとりあげる

参考（２） 虐待未然防止の取組み（主なもの）

No.	質問12(5) 虐待を未然に防止するために、どのような取組みを実施していますか。
152	職員がストレスをためないように自分の楽しみを見つけるようにしている
153	自己評価チェックリストにより職員全員の意識・知識調査に取り組む予定
154	①虐待防止チェックリストの実施、提出②虐待防止の施設の研修③ご家族に向けた(苦情、意見)アンケート④職員の個別の面談 今年度、これらについて行われています
155	虐待防止チェックリストを行っている。その後、自己チェックリストを3～4ヶ月に1回の割合で行っていく。年2回、利用者のご家族に苦情に関するアンケートを配布し、結果をとっている職員に対して、虐待のことも含めて、個人面談を行っている
156	自身の仕事を見直す為にスタッフ各チェックリストを毎月つけている。又自身の課題を1年に1回あげていただき取り組んでいる
157	・法人内のグループホームで連帯を図り、ポスター等の作成、掲示、動画作成(勉強会)によりスタッフへに意識向上へつなげている
158	・施設内研修の実施 ・認知症ケア、高齢者虐待防止について、身体拘束について ・外部研修への参加。アンガーマネジメント ・職員のストレスケア、食事会、個別ヒアリング等研修旅行
159	一人で対応しない
160	月に1回委員会を開いている
161	毎月他事業所のスタッフにより巡回チェックを行っている。その際虐待、拘束両面からのチェックとなっている
162	・病棟内見守りのスタッフを2名配置している ・看護、介護職員の仕事上の悩み問題を把握するための面接を行う ・介護抵抗ある患者に対しては複数で対応する ・働きやすい職場環境になるように他部署他職種の方たちの協力を得る ・模範となる職員をほめ皆に良い影響をもたらせる様にする ・病棟カンファレンスにて問題点は早期に解決出来るようにする

参考（２） 虐待未然防止の取組み（主なもの）

No.	質問12(5) 虐待を未然に防止するために、どのような取組みを実施していますか。
163	静岡県が出してる ”高齢者虐待防止の手引き”を小冊子にして入職時貸与する。全体会議時P3中心に読み合わせをすることにより職員に認識が持てる様にはしている
164	虐待防止チェックシートによる意識調査を行い。自身を客観的に評価し予防への意識強化をはかっている(年に1~2回)
165	職員会議で議題にして話し合ったり職員同士でも話し合える状況にあります
166	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 施設の理念を目につく場所に提示している。週の初めに唱和实施－内容－「〇〇は、利用者の尊厳を守り安全に配慮しながら・・・援助します」</li> <li>2. 認知症の方へのコンサルタントとして精神科医師の1回/M来訪</li> <li>3. 転倒、転落等の事故発生直後に看護・介護を中心に多職種でインシデントアクシデントレポートを使用し、カンファレンス実施、身体拘束に繋がらないケアの検討をしている</li> </ol>
167	本部では、職員が虐待しないように問題のある利用者(暴力・多動や重度)を排除、もしくは入居をさせない考えしています。問題がおきないよう職員の教育より、ちがう方向へ向かっています。行政はもう少し考えるべきだと思う。これから問題のある方は、施設に入る事ができず精神科で亡くなることになると思います
168	・社内全体として定期的に研修を実施しています。繰り返し繰り返し研修を行い浸透させていくものだと思います
169	一人で負担を抱えないよう、職員が同じ場所に固定にならないよう配慮しています
170	内部研修にて高齢者虐待についての勉強を行っている。勉強会にてグループワークを行い意見交換を行っている
171	・当施設では虐待を未然に防ぐために、ご利用者様とのコミュニケーション、お声掛けを密に行う事でより良い関係が築けるよう心掛けています
172	今までどおり委員会を中心に取り組んでいきたい

参考（２） 虐待未然防止の取組み（主なもの）

No.	質問12(5) 虐待を未然に防止するために、どのような取組みを実施していますか。
173	①職員からのヒアリングの実施 ②研修会の実施
174	・虐待防止委員会からの他施設の虐待事例の提示を受け、職員への周知をして、虐待の抑止力となるように取り組んでいます
175	介護現場での困り事、心配など他職種で話し合う(カンファレンス)職種間を越えた協力、リハビリスタッフによる入浴リハビリや24人リハビリ実施、看護師と介護職の連携強化を実践。相談員、事務所も関わる時間を持つ、ケアマネも一緒に利用者様と共に介護職任せにしません。ご家族も支援者として参画とゴール設定をして協力を頂いています
176	身体拘束の研修には必ず委員又は委員長に出席し研修報告会で発表しています
177	職員がことばに出して言い合える環境づくり
178	・新入社員研修の論理の中で虐待についての教育を実施また、スタッフ全員対象の集合研修を行っている ・インシデントやトラブルが発生した時には個人を責めることなく皆でその原因を探り対策を検討している
179	・施設内研修のテーマとして、全員が周知できるようにしている ・職員から日頃介護の様子等を聞き取りしたりご利用者との会話の中から様子をくみとるようにしている
180	他部署の職員が別の視点でチェックできるように、定期的にチェックに回っている
181	「スピーチロック」全体研修で勉強しました。なぜご利用者がこのような行動をとるのか、話を聞くことを意識して業務に入っています
182	定期で研修を開催している。「虐待の芽」を出さないよう、チェックリスト等で振り返りをしている
183	虐待は行われてはならない行者という事を常にスタッフと話し合っている

参考（２） 虐待未然防止の取組み（主なもの）

No.	質問12(5) 虐待を未然に防止するために、どのような取組みを実施していますか。
184	虐待の前兆のサインを書き職員の目につく所に貼ってある(職員用トイレ・ロッカー室)
185	職員に対して気配りをする、夜勤専属パートもいるため、夜の様子を聞き、大変なことは改善等を考えすぐに対応をするようにしている
186	虐待の種類と虐待はなぜ起きるのかを研修で学んでいる。虐待のニュースがあった時にはユニット会議で話し合っている。虐待が起こらないためには介護士のストレス等できるだけなくすようシフト調整・コミュニケーション・風通しのよい環境作りに努めている。1人でかかえないようにすること。介護職の倫理、職業倫理を学んでいる
187	法人全体での高齢者虐待防止についての研修を行っている。当日不参加の者には各事業所で資料の配付、研修の内容を伝えている
188	施設内での勉強会を実地しています
189	職員がストレスを感じていると感じたとき、困っているなど感じた時等、一人で問題を抱え込まないような環境作りをしたい
190	管理者が職員とコミュニケーションをよく取れるようにすることで、もの虐待が疑わしいケースがあった場合に自然に報告が上がってくるようにしている
191	平成30年10月開所時より虐待予防の指導を行っています
192	虐待をしない様本人に対し真直な態度で接し見守りはしているがある程度本人の思うがままにしている
193	R元年8.15より経管栄養チューブ自己抜去してしまうため注入中のみ両上肢の拘束を行いました。調査期間は8月1日時点でしたが記載させていただきました。提出が遅れましたこと大変申し訳ございませんでした
194	定期的な職員の面談の実施(半年に1回)

参考（２） 虐待未然防止の取組み（主なもの）

No.	質問12(5) 虐待を未然に防止するために、どのような取組みを実施していますか。
195	全社研修と共に参考になる本等を皆で読むようにしている
196	毎月ユニット会議にて各利用係検討している ・ユニット会議にて虐待についての話し合いを行う ・1年に2回職員会にて虐待の研修を行う ・面談を行う
197	不審な行動をとる職員の情報を聞いたら早期に個人面談し対応するようにしているがすべて把握しているとは思っていない。認知症の高齢者への対応(ユマニチュードetc)の勉強会開催など
198	研修の開催
199	・職員の受傷報告 推進 ・ストレスチェック 健診
200	利用者への虐待の第一段階として利用者の言葉遣いが考えられ外部からの接遇の講師を招き、全職員に対して利用者への接遇方法を学ぶ機会を設け、利用者への言葉遣いに注意している。また職員同士も、お互いの言動について注意し合い言葉遣いが乱れるのを防いでいる
201	利用者への身近な虐待として、利用者への言葉使いが考えられ、外部から接遇の講師を招き、全職員に対して利用者への接遇方法を学ぶ機会を作り、利用者への言葉使いに注意している。また、職員同士もお互いの言動に注意しあい、言葉使いが乱れるのを注意している
202	解答の期間を考えると、解答しなければならない量が多くまにあわない。協力しにくいアンケートだと思います。もっと簡単に解答できるアンケートにして下さい
203	職員の仕事に対するストレスがたまらない様無理のない勤務体制、シフトの組み方をしている
204	毎月実施している「安全衛生、身体拘束廃止、虐待防止」委員会において各フロアの現状報告(排泄ケアの対応、言葉づかい、利用者とのコミュニケーションスピーチロック)をしている。問題となるケアがあれば会議内で討議し、フロアに持ち帰り、不適切ケアとして周知させている

参考（２） 虐待未然防止の取組み（主なもの）

No.	質問12(5) 虐待を未然に防止するために、どのような取組みを実施していますか。
205	「身体拘束適正化検討委員会」の開催により介護対応の検討ができ、適正なあり方を話しあうことができ見直しができる
206	スピーチロックも取り入れてる
207	一人一人の様子を(調子)確認し、その都度声をかけることで対応している
208	虐待を疑う時の通報(施設長への報告)について各部門に掲示している
209	従業員の精神的も含め、負担軽減につながるよう、気軽に相談できるような環境整備を常に心がけております
210	なんでも気軽に自由に話し合える様になれば良いと思います
211	介護スタッフ一人一人の個性の発揮が尊重され、その能力に応じて支え、支えられる関係作りに神経を使っている
212	社内研修を実施している
213	風通しの良い職場環境作り、研修会等
214	身体拘束廃止にむけた取組みとあわせて、職場内の研修を実施し意識向上に取り組んでいる
215	スタッフとの定期的な面談
216	虐待防止についての内部研修を実施し、職員が学べるよう取り組んでいます

参考（２） 虐待未然防止の取組み（主なもの）

No.	質問12(5) 虐待を未然に防止するために、どのような取組みを実施していますか。
217	コンプライアンスの研修は全職員が年に1回、身体拘束廃止の研修ではスピーチロックを中心に年に2回実施しています
218	理念(人権と尊厳)の研修を何回か開いている
219	新人職員には必ず虐待の研修を行っている。又、年に2回虐待とは何か不適切な介助とは何か等について研修話を職員とおこなっている
220	上司に何でも伝えてくれる雰囲気はあります
221	<ul style="list-style-type: none"> <li>・委員会を1回／2ヶ月開催し検討できる機会を多目にとっている</li> <li>・新人等への勉強会を全体Tとは別に行なっている</li> </ul>
222	毎月委員会を通し、気になる事を検討すべき事は、フロアー内で話し合うようにしている
223	スタッフのストレスチェック等行っている。
224	自分(介護者)の思い通りに利用者は動かないのが当たり前。〇〇迄にこの業務を〇〇時までこれを…等、あまり神経質にならず、ゆとりを持って仕事をするのが大切だと常々伝えている。良い意味での「良い加減さ」が必要。
225	気になることがあると職員が記入してくれるシートがある。それにより、問題となることは常に話し合うようにしている。