

虐待未然防止の取組み（主なもの）

区分	取組内容
人事管理	外部機関によるメンタルヘルスケア
人事管理	ストレスチェック等のストレス環境の除去
人事管理	コンプライアンスホットラインを外部に設置
人事管理	業務が過多にならないように見直しを行っている。
人事管理	管理者の虐待防止に対する意識向上の為、「虐待に関するレポート」を定期的に提出する。
人事管理	定期的な個別面談を実施し、職員の意欲意識、心身状態を確認している。
人事管理	業務負担軽減のためICT機器等の導入を実施
人事管理	プライベートの充実や得意分野（趣味）などを生かして働けるような環境作りをしている。
人事管理	有給休暇の取得促進
人事管理	夜間休憩の確保
人事管理	負担軽減の為、短時間夜勤の検討
調査・アンケート	各職員に虐待事例を調べる等、意識づけのための個人ワークを行っている。
調査・アンケート	スピーチロックの実態調査
調査・アンケート	職員意識調査アンケート
研修・会議	虐待と職員のストレスとの関連性は高いと感じることから、それぞれが抱えるストレスとの向きあい方、どのように軽減、解消していくかを研修等で話し合っている。
研修・会議	職員のメンタルサポート研修
研修・会議	アンガーマネジメントを活用したストレス対処法の研修を実施。
研修・会議	職員会議等で虐待防止についての3分間スピーチを職員が順次実施。
研修・会議	朝礼時や研修時にスピーチロックの方針を唱和する。
研修・会議	認知症ケア委員会において、各部署の事例の対応を検討。認知症看護認定看護師教育課程を修了した看護師がコンサルテーションを実施。
自己点検	虐待チェックシートによる自己点検・主任評価
自己点検	「ひまわりシート（介護疑問解決シート）」の活用、利用者との関わりの中で「虐待である」とは言いきれないが「不適切なケア」と判断できる行為や、判断自体に迷う「グレーゾーン」をシートの提出により委員会内で検討し、回答を発信することにより虐待防止を図っている。
その他	家族や近親者の状況確認
その他	家族会を通じて保証人へ報告
その他	虐待を未然に防止するために地域包括支援センターと連携を図っている。
その他	地域包括支援センターによる施設虐待調査の実施
その他	科学的介護の取組により、利用者を理解するように大切なことなどや思いを聞いている。
その他	虐待関連等報道記事の回覧
その他	出来る限り職員の人数をかけ、見守りを強化している。
その他	夜勤者の仕事量の負担がかからないよう日勤帯でできることは準備する。
その他	家族の言動、本人の言動を職員で共有している。
その他	意見箱を設置して、職員の隠れた声が聞けるようにしている。
その他	休憩室に虐待事例、不適切ケア事例を貼り出している。
その他	スタッフ全員が虐待防止の小冊子を常に携帯している。

その他	施設の虐待防止マニュアルを作成し、研修会において、各職員で読み合わせを行い、周知を図っている。
その他	職員間で注意をすることができる関係作り。「ちゃん」づけで呼ぶことから注意している。
その他	利用者に対しての新たな皮膚損傷や打撲痕を発見した時は、発見した者が事故報告書を記入。何故そこに傷ができたのか検討している。
その他	<p>・元大学教授で、日本虐待防止学会所属の当法人の有馬理事長が、高齢者虐待防止法施行3年前に全国に先駆けて著した介護・看護職のための「虐待防止チェックリスト」～ケースアドボケイト実践～及び姉妹図書「介護・看護職のための言葉づかいチェックリスト」を全職員が日頃の業務の中で活用している。老人福祉法及び介護保険法の基準省令で規定する「適切」な介護が義務付けている、防止法（定義）第2条5.ロに規定する「職務上の義務を著しく怠る」行為がネグレクト（虐待）となると規定しており、「職務上の義務」とはすなわち「適切」な介護等であって、専門性を担保せずこれを著しく無視する介護福祉等を行った場合は、虐待となると規定している。チェックリストは、特に3大介護を行う上で、「適切」とは何かを具体的に示す評価基準を示しており、全職員は、日々の業務の中で、一つ一つの自らの提供サービスを評価基準に照らし、不「適切」なサービス提供すなわち虐待及び虐待となる恐れのある行為を排除し、より良いサービスにつなげるための実践に取り組んでいる。</p> <p>・年に2回、理事長が講師となり高齢者虐待防止研修を開催している。</p> <p>・虐待防止委員会を毎月開催し理事長の講義後、各施設、各事業所からの虐待防止への取り組みの発表を行っている。また、議事録を全職員に回覧し、虐待防止につなげている。</p>