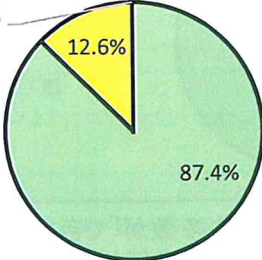
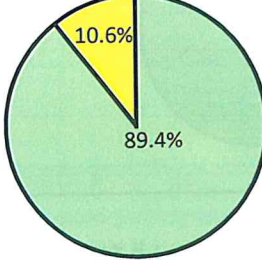
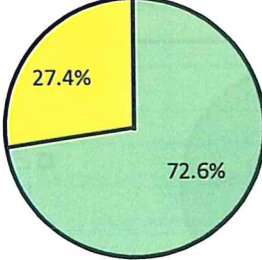
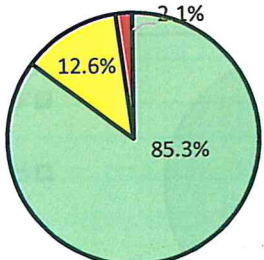
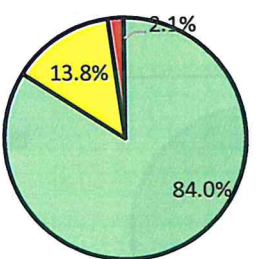
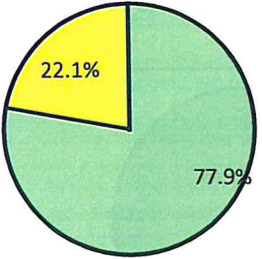
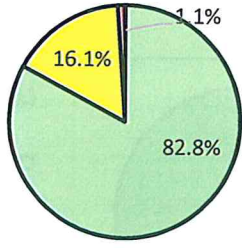
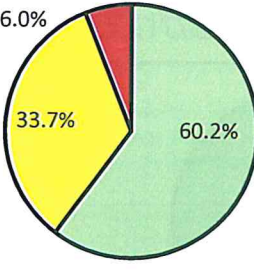
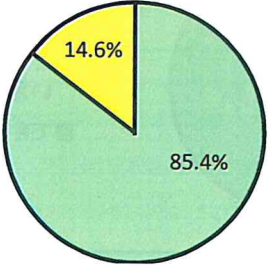
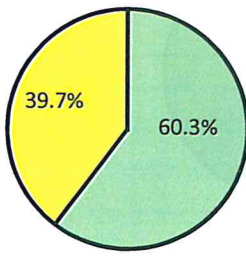
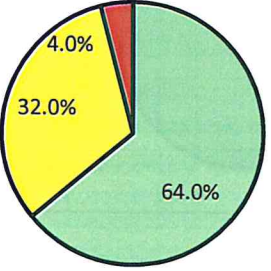
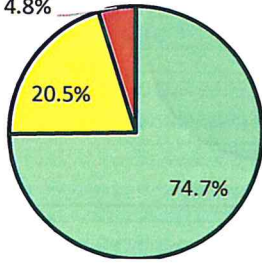
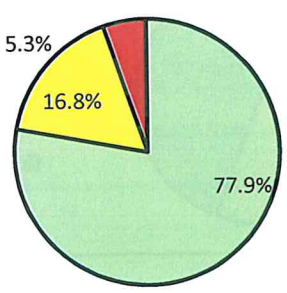
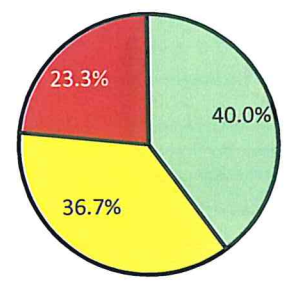
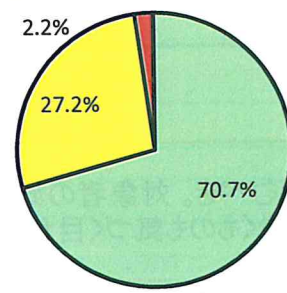
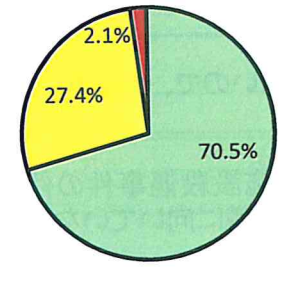
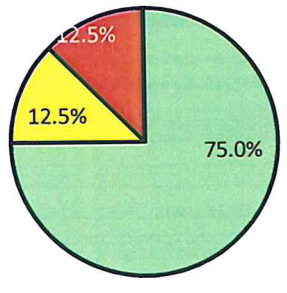
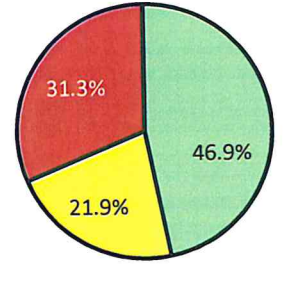


2016年度 虐待・不適切支援防止チェック集計

社会福祉法人ライフサポート協会（高齢事業部）

1 利用者への対応、受答え、あいさつ等は丁寧に行うよう日々、心がけている。	2 利用者の人格を尊重し、接し方や呼称に配慮している。
 ☐ できている ☐ どちらともいえない ☐ できていない	 ☐ できている ☐ どちらともいえない ☐ できていない
特徴	特徴 特養は「どちらともいえない」が3割
3 利用者への説明はわかりやすい言葉で丁寧に行い、威圧的な態度、命令口調にならないようにしている。	4 職務上知り得た利用者の個人情報については、慎重な取り扱いに留意している。
 ☐ できている ☐ どちらともいえない ☐ できていない	 ☐ できている ☐ どちらともいえない ☐ できていない
特徴 特養とであい「どちらともいえない」が多い(40%ほど)	特徴 なごみヘルパーやデイに「できていない」があり、「どちらともいえない」も割りとみられる
5 利用者の同意を事前に得ることなく、郵便物の開封、所持品の確認、見学者等の居室への立ち入りなどを行わないようにしている	6 利用者の意見、訴えに対し、無視や否定的な態度をとらないようにしている。
 ☐ できている ☐ どちらともいえない ☐ できていない	 ☐ できている ☐ どちらともいえない ☐ できていない
特徴 包括は8名中3名が「どちらともいえない」。各種手続き関係に参与する機会のためか	特徴 特養は4割は「どちらともいえない」を選択。職員不足もあり、十分に対応できていない状況にもある

7	利用者を長時間待たせたりしないようにしている。（心構えとして日々意識し、できなかった時は謝意を示している）	 ■できている ■どちらともいえない ■できていない	8	利用者からの要望や発信に対して待っていたく時、具体的に（あと〇分で伺います～〇のことが終わったら伺いますなど）伝えるようにしている。	 ■できている ■どちらともいえない ■できていない
特徴	特養は1/3が「どちらともいえない」を選択。人員不足により結果的にお待たせしていることもあると思われる		特徴	なごみヘルパーは圧倒的多数が「できている」を選択。マンツーマンサービスなので当然としても、通所・入居や要件持ち帰りのある相談職は半数が「どちらともいえない」「できていない」を選択	
9	利用者の嫌がること（性的なことも含む）を強要すること、また、嫌悪感を抱かせるような介助、支援、訓練等を行わないようにしている。		10	危機回避のための行動上の制限（身体拘束を含む）が予測される事項については、事前に本人、家族に説明し同意を得るとともに、方法を検討し実施にあたっては複数の職員によるチームアプローチをとっている。	
	 ■できている ■どちらともいえない ■できていない			 ■できている ■どちらともいえない ■できていない	
特徴			特徴	特養は比較的に「できている」が多いが、なごみヘルパーは多数が「どちらともいえない」を選択している	
11	利用者に対するサービス提供に関わる記録書類（ケース記録等）について、対応に困難が生じた事柄や不適切と思われる対応をやむを得ず行った場合等の状況も適切に記入している。		12	ある特定の利用者に対して、雑な態度・そっけない受答えをしてしまうことがある。	
	 ■できている ■どちらともいえない ■できていない			 ■していない ■どちらともいえない ■することがある	
特徴	なごみヘルパーやデイで「どちらともいえない」が多くあがっている		特徴	各部門まんべんなく「どちらともいえない」を選択する職員がいる。特養やदैいは1/3が「どちらともいえない」を選択	

13	ある特定の職員に対して、雑な態度・そっけない受答えをしてしまうことがある。	 ■ していない ■ どちらともいえない ■ することがある	14	他の職員（自部門内）のサービス提供や利用者への対応について不適切ではないかと感じることがある。	 ■ ない ■ どちらともいえない ■ ある
特徴			特徴	特養は9割が「どちらともいえない」「ある」を選択。自分ではなく他の職員の行為についてのためか、比較的指摘ケースが多くあがる	
15	上司と日々のサービス提供に関わる相談を含め、コミュニケーションがとりやすい雰囲気（環境）である。	 ■ そのとおり ■ どちらともいえない ■ 取りづらい	16	職員と日々のサービス提供に関わる相談を含め、コミュニケーションがとりやすい雰囲気（環境）である。	 ■ そのとおり ■ どちらともいえない ■ 取りづらい
特徴	特養やदैいは「どちらともいえない」「取りづらゐ」が4割ほどになる。不規則勤務部門はコミュニケーションの難しさがある		特徴		
17	他の職員（もしくはご家族や知人など）が、利用者に対してあなたが見て虐待と思われる行為を行っている場面にでくわしたことがある。	 ■ ない ■ ある 家族や知人 ■ ある (職員による)	18	17に対して部門内の他の職員などに報告したり、当該の職員と話し合ったことがある	 ■ 他の職員に報告した ■ 当該職員と話しした ■ できていない
特徴	「家族や知人」の事例は在宅系施設にかかわりなくあがっていますが、「職員による」事例は特養とグループホームのみであがっています		特徴	17の質問で「ある」に回答した方による回答のため、母数は24名と僅少です。およそ1/3の方は報告などをできていない状況になってしまっておりまゐ	

19	利用者へのサービス提供や支援方法に関する悩みを他の職員と共有できている。	20	最近、特に仕事にやる気を感じなかったり、体調がすぐれないと感じることがたびたびある。
☐ できている ☐ どちらともいえない ☐ できていない		☐ ない ☐ ごくたまにある ☐ ある	
特徴	特養・小規模・ヘルパーなどで共有があまりできていない回答が多い。不規則勤務や単独業務になる部門で不十分さが発生する傾向にありそうです	特徴	ヘルパー以外は「ごくたまに」「ある」の合計が多数を占めました。心身の健康につとめて業務にあたれるような整備が課題です

その他で施設内外における虐待や不適切支援について質問や気になること（他部門のこと・他事業所のこと含む）があれば記述してください

特養	・自分の支援を振り返っても不適切な支援に抵触していることがわかり反省している。ただ、項目には「職員への対応」質問も少なからずあった。利用者優先はもちろんだが、職員も含めてすべての人への敬意をもって対応する職場を作らないと考えます
なごみD	・まだ入職間もないので、今後学んでいきたい
なごみCP	・相模原障害者施設殺傷事件の件もあるので、虐待の目は小さいうちに摘むべき。対象者の如何にかかわらず、自分がその職に向いていないと思ったら退くべきだと思う。いっしょに働くものも気づく目が必要
包括	・人員不足の部門の支援が気になります