

虐待防止職員セルフチェック 2023(R5)

| | できている・はい | 改善の方向性 |
|---|----------|---|
| 1 利用者への対応、受答え、挨拶等は丁寧に行うよう日々、心がけている。 | 100% | |
| 2 利用者の人格を尊重し、接し方や呼称に配慮している。 | 100% | |
| 3 利用者への説明はわかり易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。 | 100% | |
| 4 職務上知りえ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。 | 100% | |
| 5 利用者の同意を事前に得ることなく、郵送物の開封、所持品の確認、見学者等の居室への立ち入り等を行わないようにしている。 | 100% | |
| 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。 | 100% | |
| 7 利用者を長時間待たせたりしないようにしている。 | 100% | |
| 8 利用者の嫌がることを強要すること、また、嫌悪感を抱かせるような支援、訓練等を行わないようにしている。 | 100% | |
| 9 危険回避のための行動上の制限が予想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。 | 100% | |
| 10 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。 | 80% | 支援記録にどのように記録しているのかわからない、など表現のスキル不足による不安も原因と考えられます。誰が見ても受け止め方に差がでないよう状況を記載できるよう記録の技術も向上させる取り組みを行っています。 |
| 11 ある特定の利用者に対して、ぞんざいな態度・受答えをしてしまうことがある。 | 80% | なぜそのような対応をしてしまうのか、理由を確認し、利用者に対する対応の不安感をなくして支援にあたるよう人材育成していきます。 |
| 12 ある特定の職員に対して、ぞんざいな態度・受答えをしてしまうことがある。 | 20% | 職員同士のコミュニケーションを密にし、それぞれの存在を尊重しあえるチームを目指します。 |
| 13 他の職員のサービス提供や利用者への対応について問題があると感じることもある。 | 0% | |
| 14 上司と日々のサービス提供に関わる対応について問題があると感じることもある。 | 20% | 上司には言いにくい、という関係性が発生しない組織体制を作ります。社内にて第三者的な役割を担う担当者を設置し、問題と感じることを解決できるようにします。 |
| 15 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である。 | 100% | |
| 16 他の職員が利用者に対してあなたが虐待と思われる行為を行っている場面に出くわしたことがある。 | 20% | スタッフそれぞれの考え方や性格により、虐待と感じてしまう事例が発生する可能性があります。スタッフそれぞれの見方がどのようなものか、互いに意見交換できるようにしていきます。 |
| 17 他の職員が利用者に対してあなたが虐待と思われる行為を行っている場面を容認したこと(注意できなかったこと)がある。 | 20% | どのような内容に対して20%(1人)の回答が出たのか早急に確認し、対応が必要な事項には直ちに改善策をとります。 |

| | | | |
|--|------------------------------------|-----|---|
| | 18 最近、特に利用者へのサービス提供に関する悩みを持ち続けている。 | 20% | 支援がうまくいかない、どのような支援策をとっていいのかわかからない、などスタッフの悩みは日々共有してみんなで考えています。うまくいかないストレスが虐待事案に発展しないよう、スタッフ相互のサポートを重視していきます。 |
| | 19 最近、特に仕事にやる気を感じないことがある。 | 40% | スタッフの人員不足、業務量の増加など、心身の疲労につながる項目が積み重なっています。スタッフの確保や業務改善などは常時取り組みつつ、個々にやりがいを持って働けるモチベーション向上を事業所全体で目指していきます。 |
| | 20 最近、特に体調がすぐれないと感じることがある。 | 20% | |