

施設内虐待の防止に向けた調査と研修の組み立てに関する研究

研究分担者 曾根 直樹（日本社会事業大学福祉マネジメント研究科 准教授）  
研究代表者 堀江まゆみ（白梅学園大学子ども学部発達臨床学科 教授）

【研究要旨】

障害者福祉施設及び障害福祉サービス事業所（以下、障害者福祉施設等）という。）における障害者虐待防止の取り組みの実態を調査し、その結果に基づいて、厚生労働省の委託事業による「障害者虐待防止・権利擁護指導者養成研修」の障害者福祉施設従事者による障害者虐待防止のプログラムを、より効果的に行うことができるよう見直すことを目的とした。障害者福祉施設及び障害福祉サービス事業所（以下、障害者福祉施設等）という。）における障害者虐待防止の取り組みの実態を調査し、その結果に基づいて、厚生労働省の委託事業による「障害者虐待防止・権利擁護指導者養成研修」の障害者福祉施設従事者による障害者虐待防止のプログラムを、より効果的に行うことができるよう見直すことを目的とした。障害者福祉施設等における障害者虐待の防止は、組織マネジメントに基礎がある。そのポイントは、社会人教育を基礎とした上での職員のスキル養成、理事長を筆頭にした管理職の公正な姿勢、風通しの良い組織風土の醸成である。

A．研究目的

障害者福祉施設及び障害福祉サービス事業所（以下、障害者福祉施設等）という。）における障害者虐待防止の取り組みの実態を調査し、その結果に基づいて、厚生労働省の委託事業による「障害者虐待防止・権利擁護指導者養成研修」の障害者福祉施設従事者による障害者虐待防止のプログラムを、より効果的に行うことができるよう見直すことを目的とした。

B．研究方法

1．方法

2018年度は、障害者福祉施設等で行われている虐待防止策について、往復はがきによる質問紙調査を実施した。

2019年度は、障害福祉サービス事業所において、障害者虐待防止の取り組みを組織的に進めているA法人及び、過去に虐待事案が発生し、それを契機に障害者虐待防止の取り組みを組織的に進めているB法人の担当者にインタビュー調査を实

施した。

2．調査対象

(1) 2018年度調査

全国の障害者福祉施設等の中から、厚生労働省が公表した「平成29年度『障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律』に基づく対応状況等に関する調査結果報告書」の中で、障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の認定件数が多かった6事業（障害者支援施設2,596施設、共同生活援助7,701事業所、生活介護9,964事業所、就労継続支援B型11,422事業所、就労継続支援A型3,768事業所、放課後等デイサービス11,565事業所）及び、虐待認定件数の増加が著しかった療養介護251施設の中から、2段階抽出により各200カ所（合計1,400カ所）を調査対象として、調査票を郵送した。

（倫理面への配慮）

質問紙調査に関しては、個人情報の保護に十分留意し「人を対象とする医学系研究に関する倫理

指針」を遵守し、研究代表者の所属する機関の倫理審査委員会に調査研究実施の申請を行い、承認を受けた。

(2) 2019 年度調査

障害者虐待防止・権利擁護指導者養成研修を通じて把握した、障害者福祉施設従事者等による障害者虐待に組織的に取り組んでいる A 法人、B 法人を対象にインタビュー調査を実施した。

(倫理面への配慮)

インタビュー調査に関しては、個人情報の保護に十分留意し「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」を遵守し、研究代表者の所属する機関の倫理審査委員会に調査研究実施の申請を行い、承認を受けた。

C. 研究結果

1. 2018 年度の研究成果

(1) 回答数

調査対象 1,400 力所のうち、511 通の回答を得た (回答率 36.5%)。

(2) 回答結果

1) 障害者虐待防止法に関する認識

障害者虐待防止法の認識について、よく理解している、概ね理解している、あることは知っている、知らないの中から該当する項目に回答を求めたところ、次の結果となった。

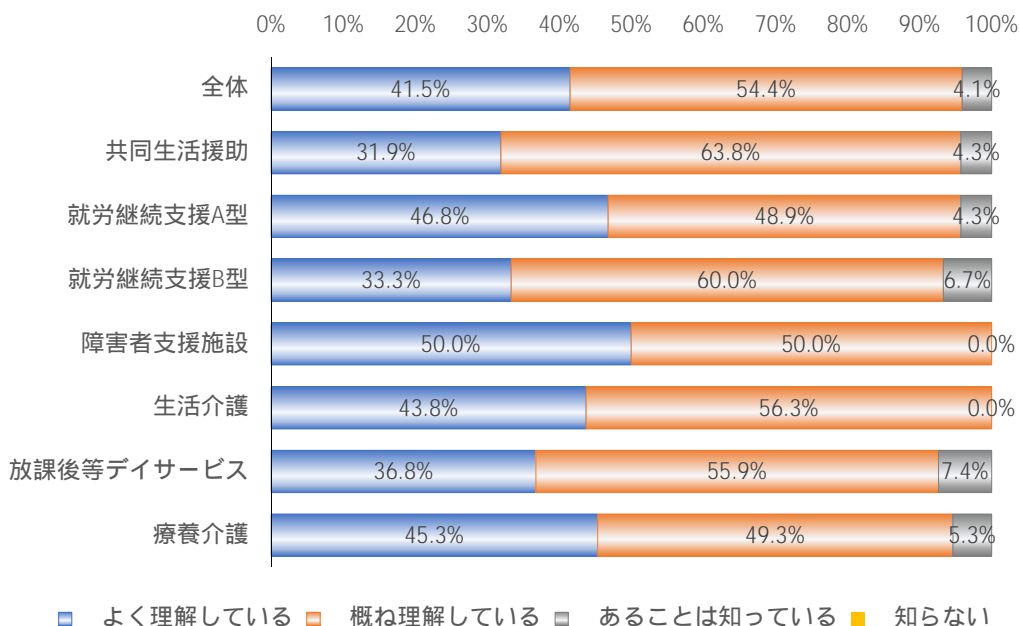


図 - 1 障害者虐待防止法に関する認識

表 - 1 障害者虐待防止法に関する認識

	全体	共同生活援助	就労継続支援 A型	就労継続支援 B型	障害者支援施設	生活介護	放課後等デイ サービス	療養介護
よく理解している	174 41.5%	15 31.9%	22 46.8%	20 33.3%	37 50.0%	21 43.8%	25 36.8%	34 45.3%
概ね理解している	228 54.4%	30 63.8%	23 48.9%	36 60.0%	37 50.0%	27 56.3%	38 55.9%	37 49.3%
あることは知っている	17 4.1%	2 4.3%	2 4.3%	4 6.7%	0 0.0%	0 0.0%	5 7.4%	4 5.3%
知らない	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
計	419 100.0%	47 100.0%	47 100.0%	60 100.0%	74 100.0%	48 100.0%	68 100.0%	75 100.0%

2) 都道府県が行う障害者虐待防止研修受講の有無  
都道府県等が行う障害者虐待防止研修受講の有無について、 管理者、 サービス管理責任者、

それ以外の職員に分けて回答を求めたところ、 次の結果となった。

表 - 2 管理者の研修受講の有無

	全体	共同生活援助	就労継続支援A型	就労継続支援B型	障害者支援施設	生活介護	放課後等デイサービス	療養介護
受講した	290 63.2%	41 71.9%	35 70.0%	44 67.7%	60 71.4%	44 81.5%	44 62.0%	22 28.2%
受講していない・無記入	169 36.8%	16 28.1%	15 30.0%	21 32.3%	24 28.6%	10 18.5%	27 38.0%	56 71.8%
計	459 100.0%	57 100.0%	50 100.0%	65 100.0%	84 100.0%	54 100.0%	71 100.0%	78 100.0%

表 - 3 サービス管理責任者

	全体	共同生活援助	就労継続支援A型	就労継続支援B型	障害者支援施設	生活介護	放課後等デイサービス	療養介護
受講した	314 68.6%	44 77.2%	37 74.0%	45 69.2%	58 69.0%	45 83.3%	31 43.7%	54 70.1%
受講していない・無記入	144 31.4%	13 22.8%	13 26.0%	20 30.8%	26 31.0%	9 16.7%	40 56.3%	23 29.9%
計	458 100.0%	57 100.0%	50 100.0%	65 100.0%	84 100.0%	54 100.0%	71 100.0%	77 100.0%

表 - 4 それ以外の職員

	全体	共同生活援助	就労継続支援A型	就労継続支援B型	障害者支援施設	生活介護	放課後等デイサービス	療養介護
受講した	258 56.2%	27 47.4%	21 42.0%	41 63.1%	58 69.0%	36 66.7%	27 38.0%	48 61.5%
受講していない・無記入	201 43.8%	30 52.6%	29 58.0%	24 36.9%	26 31.0%	18 33.3%	44 62.0%	30 38.5%
計	459 100.0%	57 100.0%	50 100.0%	65 100.0%	84 100.0%	54 100.0%	71 100.0%	78 100.0%

3) 障害者福祉施設等の内部における障害者虐待防止研修実施の有無  
障害者福祉施設等の内部における障害者虐待防

止研修実施の有無について回答を求めたところ、 次の結果となった。

表 - 5 内部研修実施の有無

	全体	共同生活援助	就労継続支援A型	就労継続支援B型	障害者支援施設	生活介護	放課後等デイサービス	療養介護
毎年実施	319 71.2%	32 57.1%	31 63.3%	32 50.8%	70 84.3%	43 81.1%	46 67.6%	65 85.5%
過去に実施	77 17.2%	12 21.4%	12 24.5%	15 23.8%	12 14.5%	9 17.0%	10 14.7%	7 9.2%
実施していない	52 11.6%	12 21.4%	6 12.2%	16 25.4%	1 1.2%	1 1.9%	12 17.6%	4 5.3%
計	448 100.0%	56 100.0%	49 100.0%	63 100.0%	83 100.0%	53 100.0%	68 100.0%	76 100.0%

4) 虐待防止委員会設置の有無  
法人や障害者福祉施設等における、虐待防止委

員会設置の有無について回答を求めたところ、 次の結果となった。

表 - 6 虐待防止委員会設置の有無

	全体	共同生活援助	就労継続支援A型	就労継続支援B型	障害者支援施設	生活介護	放課後等デイサービス	療養介護
設置している	201 43.8%	20 35.1%	12 24.0%	16 24.6%	55 65.5%	28 51.9%	21 29.6%	49 62.8%
設置していない	171 37.3%	33 57.9%	34 68.0%	39 60.0%	9 10.7%	15 27.8%	39 54.9%	2 2.6%
無記入	87 19.0%	4 7.0%	4 8.0%	10 15.4%	20 23.8%	11 20.4%	11 15.5%	27 34.6%
計	459 100.0%	57 100.0%	50 100.0%	65 100.0%	84 100.0%	54 100.0%	71 100.0%	78 100.0%

5) 通報ルート

障害者福祉施設等で虐待を受けたと思われる障害者を発見した場合の通報ルートについて、情報を理事長に報告した上で行政に通報する、情

報を管理者に報告した上で行政に通報する、職員が直接行政に通報する、これらの複数の組み合わせのいずれに該当するか回答を求めたところ、次の結果となった。

図 - 2 通報ルート

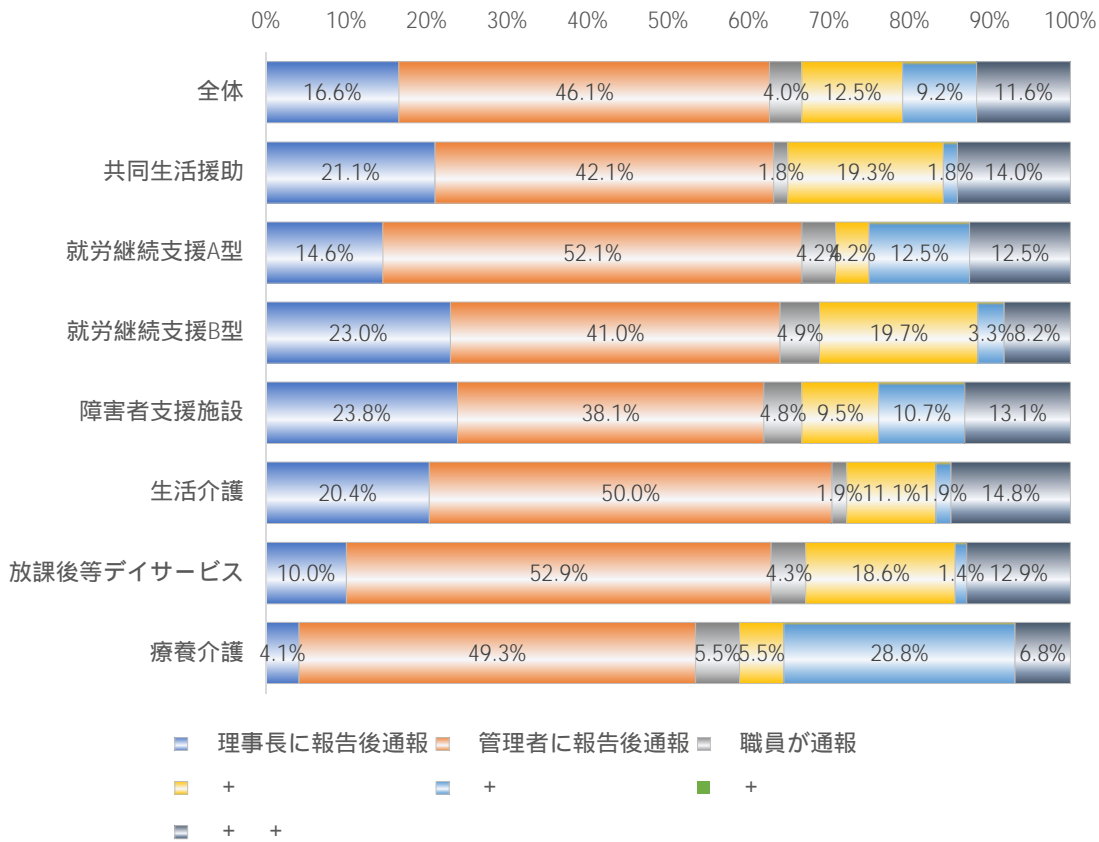


表 - 7 通報ルート

	全体	共同生活援助	就労継続支援A型	就労継続支援B型	障害者支援施設	生活介護	放課後等デイサービス	療養介護
理事長に報告後通報	74 16.6%	12 21.1%	7 14.6%	14 23.0%	20 23.8%	11 20.4%	7 10.0%	3 4.1%
管理者に報告後通報	206 46.1%	24 42.1%	25 52.1%	25 41.0%	32 38.1%	27 50.0%	37 52.9%	36 49.3%
職員が通報	18 4.0%	1 1.8%	2 4.2%	3 4.9%	4 4.8%	1 1.9%	3 4.3%	4 5.5%
+	56 12.5%	11 19.3%	2 4.2%	12 19.7%	8 9.5%	6 11.1%	13 18.6%	4 5.5%
+	41 9.2%	1 1.8%	6 12.5%	2 3.3%	9 10.7%	1 1.9%	1 1.4%	21 28.8%
+	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
+	52 11.6%	8 14.0%	6 12.5%	5 8.2%	11 13.1%	8 14.8%	9 12.9%	5 6.8%
計	447 100.0%	57 100.0%	48 100.0%	61 100.0%	84 100.0%	54 100.0%	70 100.0%	73 100.0%

2. 2019年度の研究成果

1) カテゴリー表

法人A・Bのインタビューの結果を整理し、コー

ドを抽出し、カテゴリーに分類したところ、虐待防止研修に盛り込むべき内容として、次の表を得た。

【カテゴリー表】

カテゴリー	コード	データの抜粋
組織マネジメント	組織マネジメントの必要性	障害福祉サービス事業所における虐待防止には、職員の支援スキルの問題と組織マネジメントの問題がある。 多くの事業所は、組織マネジメントへの取り組みが弱い
	職員のスキルの査定とチーム作り	個々の職員の支援スキルの査定を行い、利用者の対応を一人で任せられるか判断する。 リーダーや主任に、部下の信用をどうやって得るか、部下の動かし方の基本を教える。
	指導やフォローができる職員を見極める基準	職員の見極めは、自分に都合の悪いことが起きた時に、保身に走る人なのかどうかを第1基準にしている。 第2基準は、支援困難な利用者に対応できる支援スキルがあるかどうか。ただし、スキルは研修やOJTで身に付けやすい。
	見極めの方法	日々の先輩職員や上司とのやり取り、会議中の発言、日々の支援の観察で行う。 全職員に対して、四半期に一度面談を行う。 面談の中で、評価が高い職員の情報を得る。 悩みを聞く過程で支援技術やマインド、権利擁護意識の基準を把握する。
	フォローとフィードバック	利用者に対応できない職員には、常にサポートできる職員をつけ、支援上不足しているところを教える。 面談や人事考課のときに、向上した点を評価し、フィードバックする。
	部下教育の研修	中堅研修とは、部下教育の仕方を教えること。 中堅職員は、組織全体の中央に位置しているため、中堅職員の言動が組織を育てる。 中堅職員が役割を果たせないと、上司の指示や部下からのボトムアップ何も伝わらなくなる。 上司や部下に言えないと言ってくる中堅職員が多いため、言えないということを共有し、それを解決する手段を考えるワークをする。
	管理職の評価	面談では、一般職から管理職の評価も聞き、必要に応じて理事クラスがフィードバックし、改めるよう求める。
	幹部が絶対にぶれないこと	幹部職員が、虐待の起きない現場に変えるんだ、という強い意志をもって臨んでもらわないとできない。
	理事長の姿勢が改善の前提	虐待が起きた原因分析をして環境要因を変える取り組みにするためには、理事長が法人の責任と言えることが必要。
	下限品質ルールの設定	下限品質ルールをしっかりと設定し、管理することが必要。 組織の細かいところまでチェックリストを作成し、品質管理マネージャーが見に行く。
	人事マネジメントと組織マネジメント	新規事業を展開する場合、不適切な支援が起こらないようなチーム作りをすることが最優先となるようなマネジメントが必要。 管理職の役務を学び実践できる力がついてからポストにつけることが大事。
	ヒットアンドエラー	会議や面談の時に、ヒット3本にエラー3つ書いてもらう。 そこに、他の職員の対応で疑問に感じていることが上がってくる。
対応の標準化、明確化	職員の処分基準を明確にし、ルールを統一する。	

	「困っています」と言いやすい組織風土	職員が「困っています」と言いやすい会議の設定や、意見を吸い出しやすい面談の設定が必要。 「あの支援でいいんですか？」という意見が、上司に上がってくるのが風通しの良い組織。
	PDCA を回す	会議や面談とヒットアンドエラーを連動させると、思っていることが会議や面談で出るようになる。 それが議題となって決定事項になり、実施計画と担当者が決められ、締め切りまでに実践され、結果が報告されるのが PDCA。 そういうポイントが押さえられている組織作りをすることが肝心。
	情報共有や風通し	課題や解決策が法人全体で共有されること。
	定期的な人事異動が必要	人事異動がなく、事業所の間関係が固定化すると事業所ごとにセクショナリズムが生まれ、古参の職員が勢力を持ってしまい、やり方を変えようとしなくなったりする。
職員研修	社会人教育	新人職員に対しては、社会人教育を重視する。 社会人にとって最も大切なことは信用であることを教育し、OJT の中でも言い続ける。 ミスが起きた場合は、すぐ報告してくれたことはありがたい、信用に足る、ということを必ず言う。
	研修効果の持続と定着	研修は、効果が持続し、定着することが重要。 先輩が後輩に教育する際に、研修内容を根拠に指導し、効果を持続していく風土を醸成する。 法人理念と方針を「知っている」から「使っている」に変換するためにマネジメントしていく。
虐待防止研修	虐待防止研修の職員の受け止め	虐待防止研修は、障害の基礎、アンガーマネジメント、虐待防止の体制づくりなど、いくつかのパーツが必要。 法律ができた背景や、なぜ通報しなければいけない仕組みになっているかという思いの部分を繰り返し伝えている。
	良い支援をするための工夫	職員に対する虐待防止研修では、良い支援をしようという内容がよい。 パニックにならないために何ができるか、大きな声を出す以外にどんな方法があるか等を考えるワークがよい。
	通報の伝え方	通報は、行為職員を責めるためではなく、法人を少しでも良くするために通報するという思いを伝えることが大切。
虐待防止委員会	品質管理マネージャー	品質管理マネージャーは、一般的な感覚を持っている一般職を入れた方がよい。
	法務・相談室の機能	事業所部門から独立した、法務・相談室が置かれており、虐待等があったら法務・相談室に連絡が入る。 職員からの聞き取りは法務・相談室の職員が行い、利用者からの聞き取りは、当該部署以外の理事と管理者が行う。
	第三者性のある人による内部監査	定期的に支援現場の内部監査を行う体制が必要。 第三者性がある人が、アセスメント票や会議録、個別支援計画など、必要な記録類の点検を行う 職員の接遇は、抜き打ちで事業所訪問をすることも重要。 虐待に類することがないか利用者に直接意見を聞くことも重要。

	虐待防止委員会	虐待防止委員会は、意見の吸い上げの仕方が肝心。管理職クラスばかりだと、自分の事業所の不適切支援を言わない傾向になる。経営層の方針を実践できる管理職クラスと力量のある一般職員で構成する方がよい。経営層がコミットメントし、組織の立ち上げ、目的やミッションなどを決定すること。法人内での位置づけ、権限、課題解決の範囲を明確にする。リーダーとメンバーの役割と責任を明確化する。チームが安定するまでは、リーダーはメンバーをフォローする。リーダーに対して経営層とのすり合わせをする。
	虐待防止委員会の心得	虐待防止委員会の心得をつくる。「我々は、現場から上がってきた虐待の芽に、適切に向き合います」「虐待と疑われる案件については直ちに通報し、内部調査を開始します」など。委員会前に全員で唱和することにより、通報することが共通認識になる。
	組織体制	外部アドバイザーを含めたコンプライアンス委員会を設置。虐待防止委員会は、コンプライアンス委員会の小委員会の一つとして置かれ、月1~2回開催。委員は、50事業所が5地区に分かれているため、各地区1人以上参加。
	虐待通報の判断	虐待防止委員会は虐待に当たるかどうかを決めるのではない。虐待の判断は、法人ではなく行政が決めること。不適切な支援は通報する、というルールにすれば、通報するか否かで悩むことはない。
虐待防止対策	呼称の徹底	利用者を「さん」付けで呼ぶことを徹底する。「さん」付けにすることで行為のブレーキになる。「さん」付けのルールを貼り出すと、利用者自身が「〇〇くん、って呼ばれた」と言ってくれるようになる。ひとつに絞って集中して取り組むことも重要。
虐待の原因分析	虐待の原因分析の重要性	虐待が起きる背景には、支援の問題に加えて、人間関係、労働環境、賃金の問題など、全て関わってくる。複合的な問題の原因を分析をすることからこその明らかになる。直接支援の現場での率直な意見は、上位役職者には耳が痛い場合があるが、そこと向き合うことで深い分析ができる。
	虐待が起きた環境要因に焦点を当てる	虐待が起きた背景にある環境要因を改善していくために虐待防止委員会で虐待の原因分析をして、環境を変えようとする必要がある。
	労働環境を整える	虐待の間接的防止策として、休憩時間の取得など労働環境の改善がある。
	環境の問題から入る	虐待防止研修をするときに、職場環境や精神的な状態など、環境要因から入ると良い。
通報していない虐待事案を抱える法人の対応	過去に虐待事案があっても通報しなかった事業所における対応	法人の理事長など経営層主導で改め、再出発することを宣言するしかない。過去の反省と謝罪、今後改めたいというしかない。過去の虐待事案を通報し、一度リセットすることが必要。
	過去に虐待を隠していた法人が通報できるか	目の前の虐待に真摯に向き合って、通報に踏み出すことができるかが分かれ目。虐待のある法人のまま、この先やっていくのか、虐待のない法人を目指してやっていくのかを決めるしかない。
行政特別監査の効果	行政の特別監査が改革の大きなきっかけになった	事業所改革は、それまでやってきたことの否定が含まれる。行政の調査で、昔のことまで掘り起こされる中で過去の振り返りをし、新たな道に踏み出すことができた。虐待が起きたら、行政に言わなければだめだ。隠さず報告し、行政から厳しい対応をされるのが、課題と向き合い改革をすることにつながる。
行政によるサポート	事業所のコンサルテーションをする仕組み	行政が、事業所のコンサルテーションをする仕組みがあるとよい。専門家が、事業所の改善をサポートすることが必要。力が弱い事業所だと、どうしていいかわからず、自分たちだけで改善することは難しい。
	虐待認定後の行政による支援	行政に虐待認定された後に、虐待による処分と、改善のためのコンサルテーションがセットなら、改善への取り組みを後押しすることができる。

## D . 考察

### 1 . 2018 年度

#### ( 1 ) 障害者虐待防止法に関する認識

障害者虐待防止法に関する認識は、よく理解している、概ね理解しているの合計が9割以上となった。よく理解している、に限った場合は、共同生活援助、就労継続支援事業 B 型、放課後等デイサービスが3割台、低い傾向であった。また、障害者支援施設は5割台で、これまで報道された深刻な虐待事案の多くが施設入所支援で起きた事案であったためか、関心の高さが伺えた。

#### ( 2 ) 都道府県が行う障害者虐待防止研修受講の有無

都道府県が実施する障害者虐待防止研修受講の有無では、管理者 63.2%、サービス管理責任者 68.6%、それ以外の職員 56.2%という結果で、管理的立場の職員の受講率が高い傾向にあった。管理的立場の職員が障害者福祉施設等を代表して虐待防止研修を受講し、内部で伝達研修を行うということが考えられる。

障害者福祉施設等の種別では、療養介護の管理者の受講率が低い結果となったが、療養介護の管理者は医療職である医師が多いため、福祉職が受講する機会が多いのではないかと考えられる。

放課後等デイサービスは、管理者 62.0%、サービス管理責任者 43.7%、それ以外の職員 38.0%の受講となっており、いずれも平均以下の受講率であった。放課後等デイサービスは、虐待認定される事案が増加傾向にあるため、受講率を引き上げることが必要である。

#### ( 3 ) 障害者福祉施設等の内部における障害者虐待防止研修実施の有無

内部研修の実施の有無では、共同生活介護 21.4%、就労継続支援 B 型 25.4%、放課後等デイサービス 17.6%が実施していない比率が高かった。

毎年実施している比率が高かったのは、障害者支援施設 84.3%、療養介護 85.5%、生活介護

81.1%で、重度障害者が多く利用する事業種別、入所系の施設において内部の虐待防止研修の実施頻度が高く、虐待防止への取り組みが積極的な傾向にある。

#### ( 4 ) 虐待防止委員会設置の有無

虐待防止委員会を設置していない比率が高かったのは、共同生活援助 57.9%、就労継続支援 A 型 68.0%、就労継続支援 B 型 60.0%、放課後等デイサービス 54.9%であった。内部の障害者虐待防止研修を実施していない事業種別とも重なるため、虐待防止委員会の設置により内部の虐待防止研修の実施率を高めることができる可能性がある。

#### ( 5 ) 通報ルート

障害者福祉施設等において、虐待を受けたと思われる障害者を発見した場合、すべての事業種別において、50%以上が設置者や管理者に報告した後通報するルールとなっていた。職員が通報するルールがあるのは、複数回答を含めて 30%程度であった。

平成 29 年度障害者虐待対応状況調査の結果によれば、障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の相談・通報・届出者は、当該施設・事業所職員 18.2%、当該施設・事業所設置者・管理者 11.4%となっており、職員からの通報が多い。施設・事業所のルールでは、50%以上が設置者、管理者に報告した上で行政に通報するという調査結果から、設置者・管理者の報告したところ通報がなされなかったために、やむを得ず職員が通報する事案があることが考えられる。

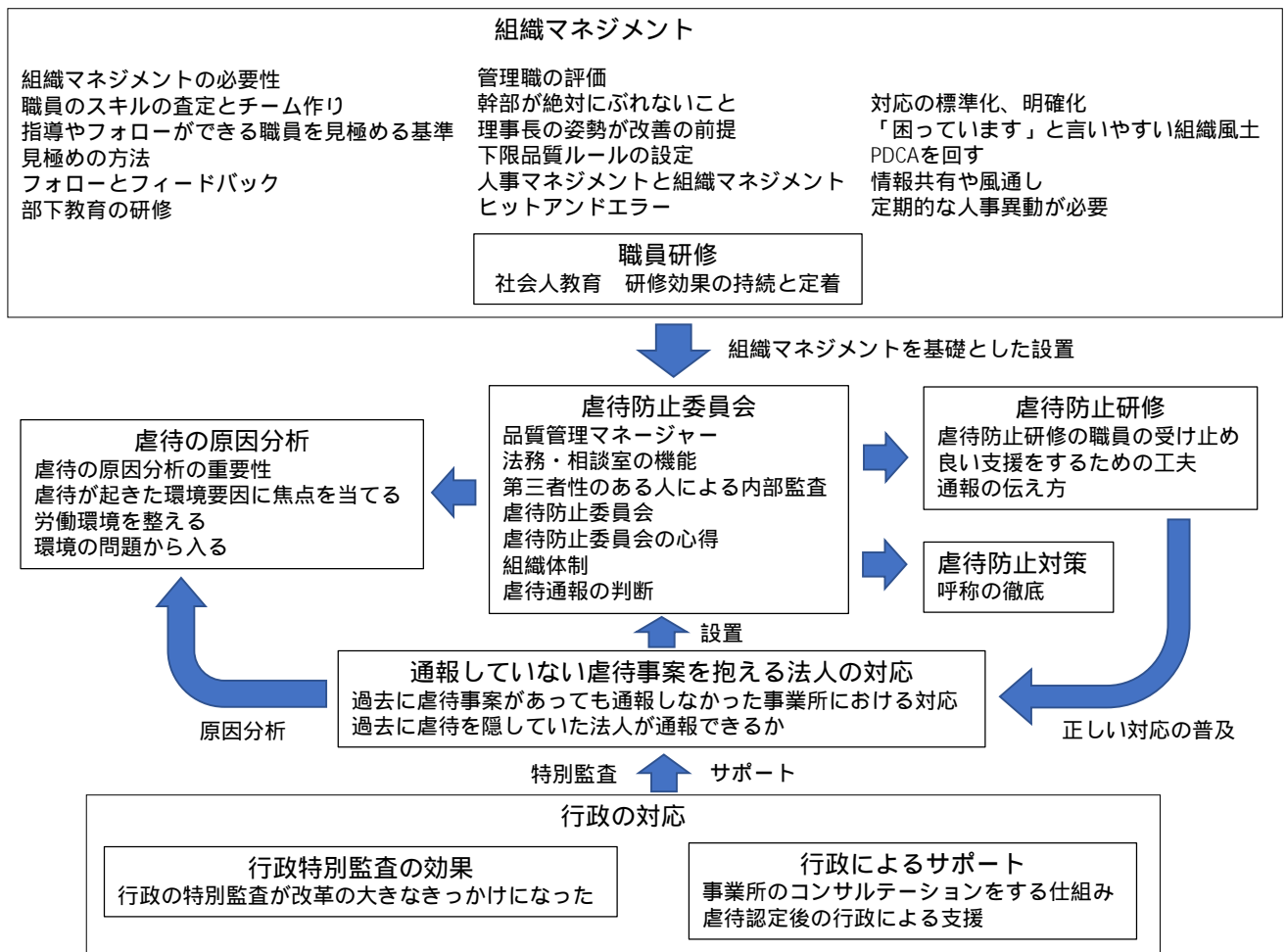
### 2 . 2019 年度

#### ( 1 ) 概念図の作成

インタビュー調査から生成したカテゴリー表から、障害者福祉施設従事者等による障害者虐待防止の組織的な取り組みのポイントとして、次の概念図を作成した。



【概念図】組織マネジメントを基礎とした虐待防止委員会の設置



(2) 概念図の説明

障害者福祉施設等における障害者虐待の防止は、組織マネジメントに基礎がある。そのポイントは、社会人教育を基礎とした上での職員のスキル養成、理事長を筆頭にした管理職の公正な姿勢、風通しの良い組織風土の醸成である。

適切な組織マネジメントを基礎とした上で、組織的な虐待防止策として虐待防止委員会を設置する。虐待防止委員会のポイントは、支援現場以外の職員や組織外の第三者性のある委員の参加による客観性の確保、虐待防止委員会の心得の作成などにより、事案を隠さない基本原則の確立である。

虐待が発生した場合は、虐待防止委員会では虐待者の責任追及ではなく、虐待が起きた環境要因に焦点を当てた原因分析を行、改善に繋げることが重要である。

虐待防止研修では、虐待の禁止を伝達することに終始せず、よい支援をするための工夫や通報の伝え方などを内容に含め、正しい対応を浸透することが必要である。

都道府県が行う障害者虐待防止・権利擁護研修には、通報していない虐待事案を抱える法人からの参加者がいることが想定されるため、正しい対応を啓発し、過去の事案を正直に通報し、行政の特別監査を受けた上で、組織改革を行うことが将来に向けて最も有効であることを伝える必要がある。

行政には、特別監査による虐待認定に基づく指導、処分にとどまらず、事業所をコンサルテーションに結びつけるなど、改善に向けたサポートを行うことが求められる。

E. 結論

施設内虐待の防止に向けた調査と研修の組み立

てにあたっては、管理者、サービス管理責任者、それ以外の職員という立場の違う職員が虐待防止研修を受講することを念頭に、受講者が伝達研修しやすい内容にすること、虐待防止委員会の設置を促進する内容にすること、通報義務を適切に果たすことの重要性を盛り込んだ研修プログラムにすることなどが考えられる。

F．健康危険情報

なし

G．研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

なし

(発表誌名巻号・頁・発行年等も記入)

H．知的財産権の出願・登録状況

(予定を含む。)

1. 特許取得

なし

2. 実用新案登録

なし

3. その他

なし