**参　考**　　 －「高齢者の人権擁護・虐待防止」に関する取組（研修関係） －

　　　　 　　　《 各施設・事業所における「組織的対応」についての具体的な取組事例等の例示 》

　介護保険施設・事業所における「高齢者の人権擁護・虐待防止」に関する研修等の取組の際に，参考願います。

【参考となる取組事例】・・・ 「口頭による注意喚起」 だけでなく，研修会の活用等による具体的な取組を 「組織的に構築」 していますか

□　「人権擁護・虐待防止」に関する組織的な取組を図るため，責任者及び担当者を設置（任命）していますか。

□　施設における今年度の研修全体計画の中に，「人権擁護・虐待防止」をテーマとした研修がありますか。

□　取組の向上等を図るため，「人権擁護・虐待防止」をテーマとした外部研修に参加したのは，いつですか。

□　「人権擁護・虐待防止」の外部研修の報告の際，習得した取組内容と，施設の取組実態との比較検証をしていますか。

□　「人権擁護・虐待防止」に関する内部研修（打合せ含む）において，処遇担当者は全員出席していますか。

□　見える化を図るため，内部研修（打合せ含む）の結果（実施日，出席人数，内容等）を，事務室等に掲示していますか。

□　虐待の定義に該当しない場合でも，問題と思われる対応については，職場内で話し合える環境になっていますか。

□　職場でストレス解消の取組や，感情抑制の取組（例：「アンガーマネジメント研修」等についても，実施していますか。

《取組の工夫及び留意点等》

《基本的な取組の積み重ね》

■　**外部研修への参加等**　（例）

　◇　「人権擁護・虐待防止」については，社会的な問題になっているとともに，専門的な内容等も多いことから，外部研修等への参加が不可欠。　・・・社会情勢等に応じた対応や，知識・スキルの習得等

◇　外部研修受講した職員だけでなく，施設内全職員への報告等による研修効果の発揮。 ・・・単に報告書「回覧」だけでなく，研修で習得した内容と，現在における施設の取組実態とを比較検証することで，外部研修の成果として，施設における「人権擁護・虐待防止」の取組内容の見直し及び充実化を図る

　　⇒研修と現場との共通点，相違点等は何か

◇　研修計画作成前には，前年度における「人権擁護・虐待防止」研修の実績等を踏まえ，更なる取組向上

　　につながる研修内容の検討を実施する。

　　・・・「話し合いをする」という行為自体が重要

■　**組織体制の整備等**（例）

　◇　職場内における役割を明確化するために，「人権擁護・虐待防止」専任の責任者及び担当者を配置する。 ・・・責任＋自覚を促す（複数で進行管理）

◇　施設において，年度当初に各種事業の取組推進を図るために策定する「全体的な研修計画」の中に，　　「人権擁護・虐待防止」を個別のテーマとした研修も組み込む。 ・・・明確な位置づけによる意識の向上

◇　計画作成前には，前年度における「人権擁護・虐待防止」研修内容を踏まえるとともに，具体的事例等，更に取組向上につながる内容の検討をする。

　 ・・・「話し合いをする」という行為自体が重要

（注）「人権擁護・虐待防止」に関する取組ついて，「研修（打合せ）実施の取組」と, 単なる「会議での注意喚起」「書類の回覧」とは異なる。

■　**職場環境の整備等**　（例）

　◇　「人権擁護・虐待防止」に関する研修（打合せ）の 活動結果については，事務室（会議室等）に掲示することで，施設内職員への周知徹底を図る。

　・・・開催遅延や内容が希薄の場合には，内部で「注意喚起」等により，自律的な取組推進を実現

◇　問題発生のケースには，「職員が１人になった時」「仕事が負担増になった時」「感情的になった時」 などの場合に多い，との傾向がある。 ・・・職場内における情報の共有，風通しのいい職場づくり，仕事の分散，職場改善，アンガーマネジメント研修等の実施　（施設にそった対策等を実態に応じて考察）

⇒課題・認識の共有，各種の取組等の実施

■　**内部研修 （打合せ含む） の開催等**　（例）

　◇　「人権擁護・虐待防止」に関するテーマに関しては特に，処遇職員の全員が参加できることが必要。（常に１人１人の対応が欠かせない）　・・・処遇に毎日，携わっていることから，一度に全員出席は 無理なので，グループ分けし何回かに分け実施 することで，年間を通して，全員の出席を実現

◇　単に「人権擁護・虐待防止」の研修（打合せ）を実施した，というだけでなく，実施内容を記録化することで，次回以降の研修（打合せ）の改善に活用する。

・・・取組の構築のためには，短期的に出来るものと，長期的な対応が必要なものがある。また，個人的な対応で出来るものと，組織的な対応が 必要なものがある　（文字で課題等整理）