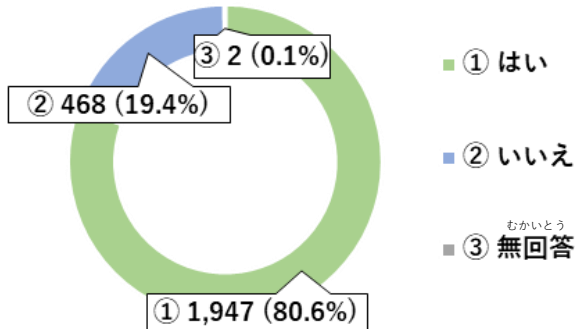


問4(7) 虐待防止マニュアル活用状況

* 虐待防止マニュアルの活用状況は、「① はい」が80.6%となっており、「② いいえ」は19.4%となっています。

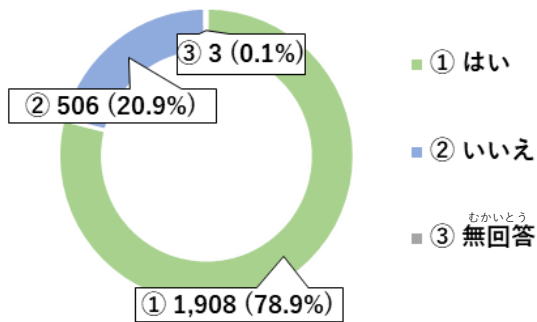
(n=2,417)



問4(8) 虐待防止チェックリスト活用状況

* 虐待防止チェックリストの活用状況は、「① はい」が78.9%となっており、「② いいえ」は20.9%となっています。

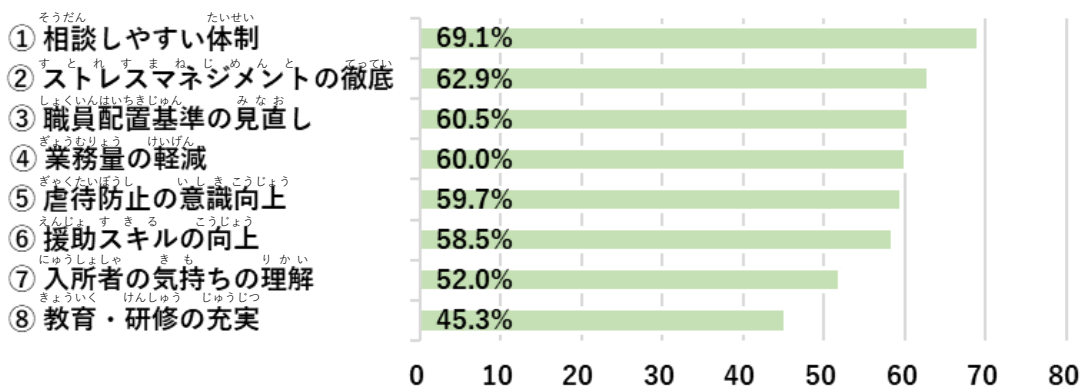
(n=2,417)



問4(9) 虐待行為等発生（再発）防止に有効と考える対策【複数回答あり】

* 虐待行為等発生（再発）防止に有効と考える対策は、「① 相談しやすい体制」が69.1%で最も多く、次いで「② ストレスマネジメントの徹底」が62.9%、「③ 職員配置基準の見直し」が60.5%となっています。

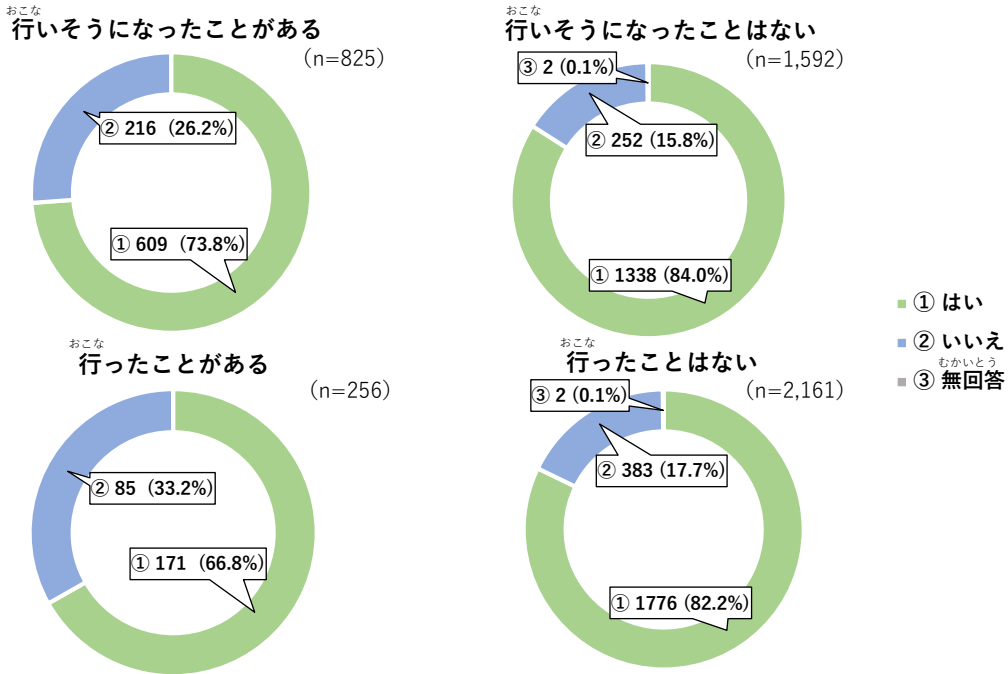
(n=2,417)



虐待を行いそうになったことがある・行ったことがあると回答した職員の傾向について

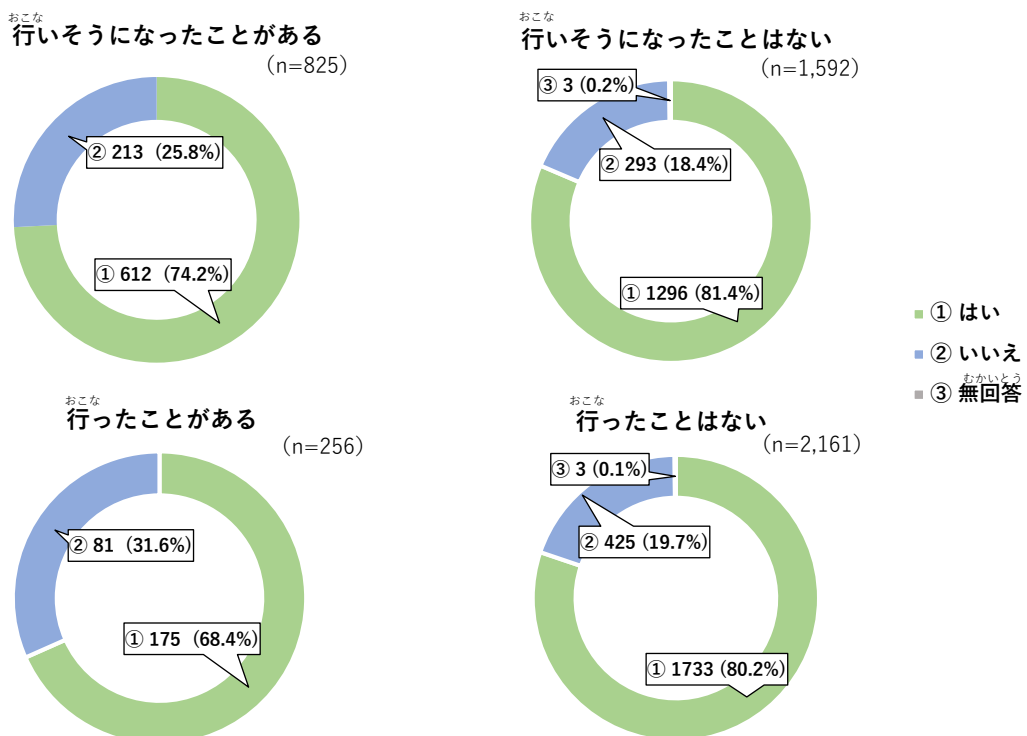
問4(7) 虐待防止マニュアル活用状況

* 虐待行為等を行いそうになったことがある・行ったことがあると回答した職員
の職場では活用率が低い傾向にあります。



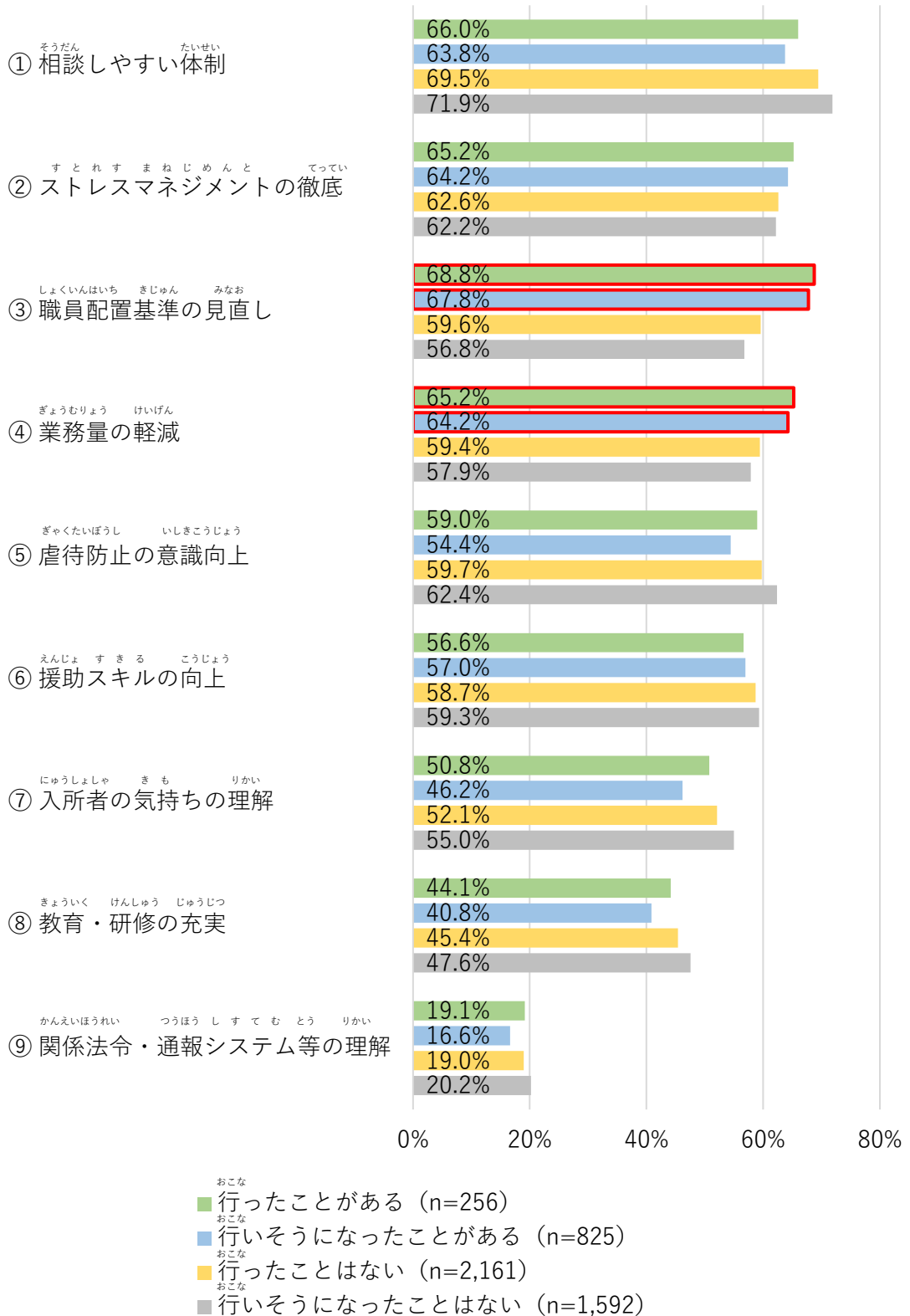
問4(8) 虐待防止チェックリスト活用状況

* 虐待行為等を行いそうになったことがある・行ったことがあると回答した職員
の職場では活用率が低い傾向にあります。



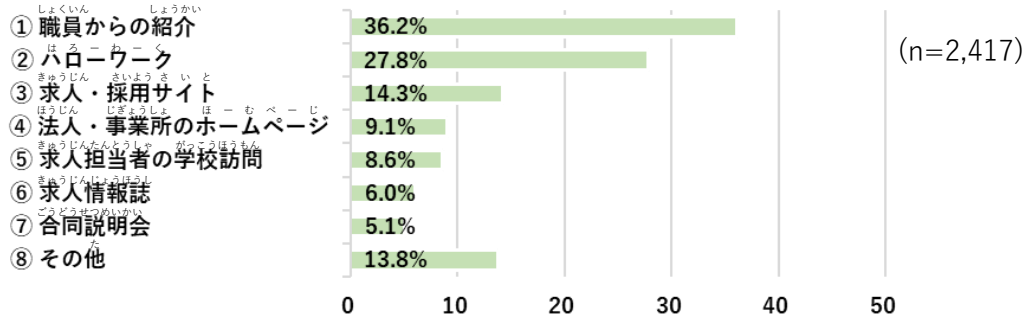
問4(9) 虐待行為等発生(再発)防止に有効と考える対策【複数回答あり】

* 虐待行為等を行いそうになったことがある・行ったことがあると回答した職員では、「③職員配置基準の見直し」及び「④業務量の軽減」の回答割合が高い傾向にあります。



問5(1) 現在の職場に就職した際の媒体・経路【複数回答あり】

* 現在の職場に就職した際の媒体・経路は、「① 職員からの紹介」が36.2%で最も多く、次いで「② ハローワーク」が27.8%となっています。

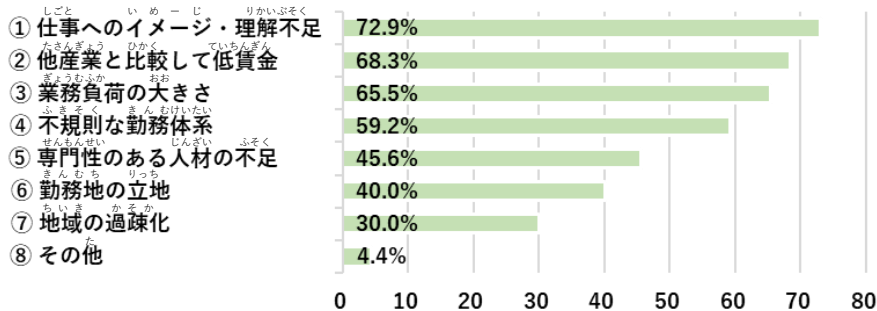


<「その他」の主な内容>

家族からの紹介	新聞広告、チラシ、張り紙
学校からの紹介	市町村からの情報
知友人からの紹介	勧誘された
前職場・元同僚からの紹介	実習先だった
インターネット	特定技能実習生

問5(2) 人材確保が困難な要因【複数回答あり】

* 人材確保が困難な要因は、「① 仕事へのイメージ・理解不足」が72.9%で最も多く、次いで「② 他産業と比較して低賃金」が68.3%となっています。



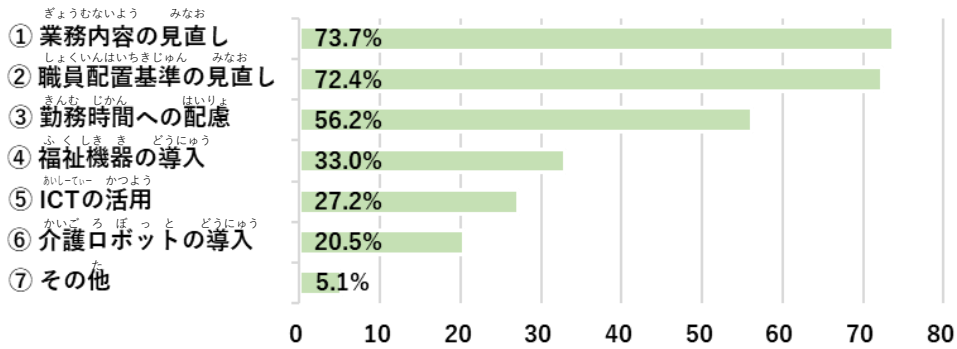
<「その他」の主な内容>

圧倒的に賃金が低すぎて、生活に余裕が持てない
有休取得なんてできず、表面上の休みだけで休日出勤は当たり前
利用者や家族からの暴言やクレーム等で心が疲弊。職員が守られていない
骨が折れそうなくらいの暴力を受ける危険な仕事であり、つばをはきかけられるなど衛生的ではない仕事でもある
この職種の楽しさが伝わっていない
コロナ禍によって学生の実習や職業体験の機会が減った
障がい者への偏見
人間関係の難しさ
近年の虐待事件による逮捕などの報道が尻込みさせているのではないかと
障害者支援という職種が認知されていない

問5(3) 業務負担軽減として期待する取組【複数回答あり】

* 業務負担軽減として期待する取組は、「①業務内容の見直し」が73.7%で最も多く、次いで「② 職員配置基準の見直し」が72.4%となっています。

(n=2,417)



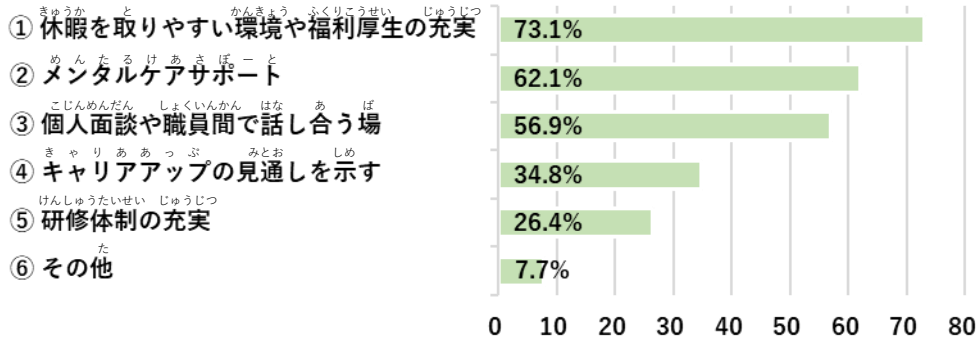
< 「その他」の主な内容 >

職員の人間関係や職種間の理解と協力。
有給消化。休みやすい環境作り。夜勤明けと公休の差別化。
記録や介助業務多く、利用者さんとゆとりを持ち関わり理解する機会が持てない。
ほぼ職員体制1名は負担が大きい。職員多人数での対応が必須。
国家資格あるいは相応の資格がないと従事出来ないような制度改正。同時に賃金等の基準を上げる。
サービス残業0に向けての時間管理の徹底。
人材確保。記録物が少なくなると業務負担が減る。この虐待のことも含めて何かある度に残す記録物が増えるが減ることはない。永遠に業務が増え続けるイメージしか湧かない。
メンタルヘルスの相談員の配置。
障害福祉サービスの報酬単価増などによる職員所得増により、成り手を増やす。
夜勤や宿直の明けの日が休日扱いになっていて公休が月に4日、5日しかなく疲労がぬけない。
また、休憩時間がないようなもので、常に利用者の対応をしなければならない。

問5(4) 就労継続（早期退職防止）のために期待する取組【複数回答あり】

* 就労継続（早期退職防止）のために期待する取組は、「① 休暇を取りやすい環境や福利厚生充実」が73.1%で最も多くなっています。

(n=2,417)

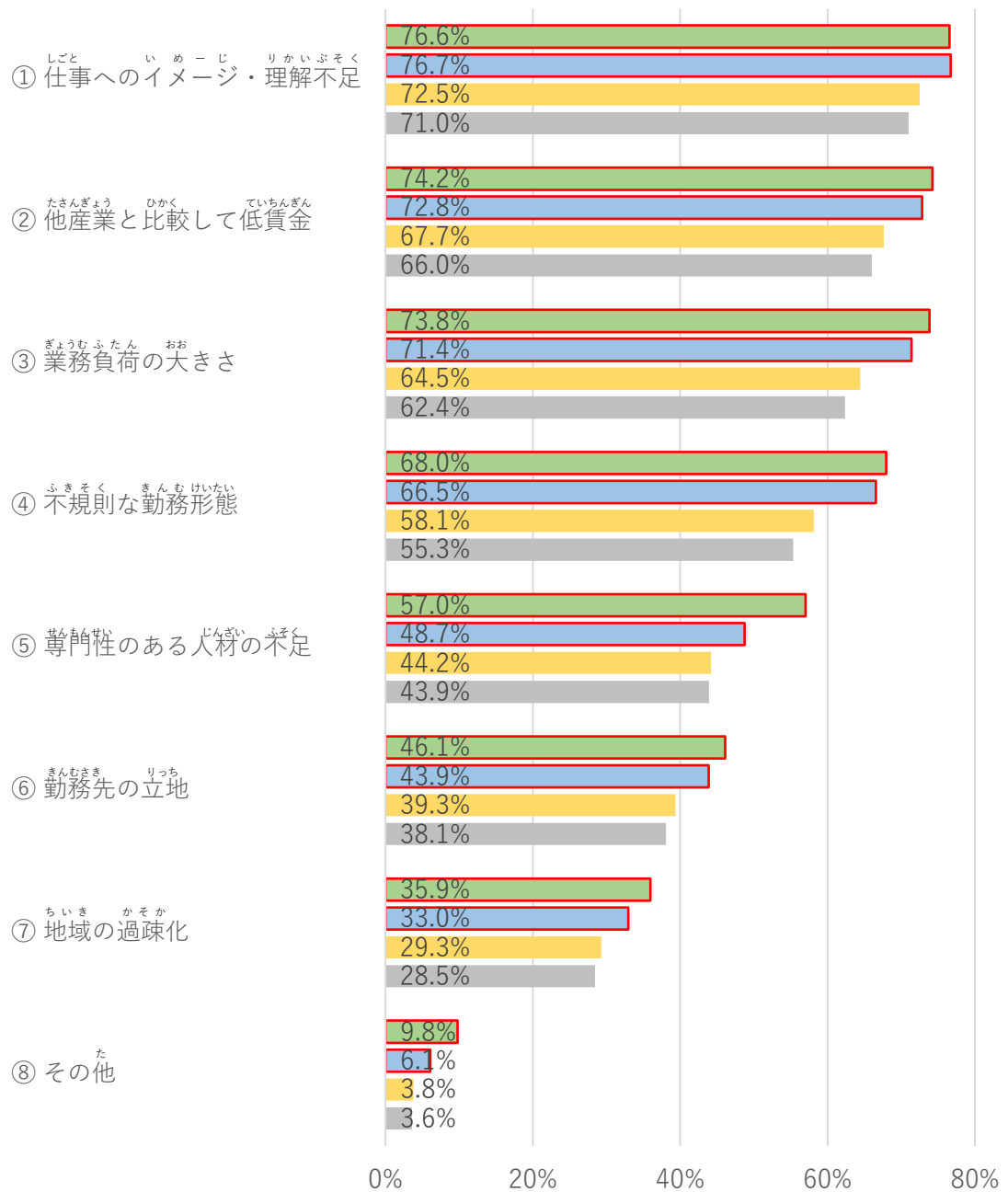


< 「その他」の主な内容 >

賃金の向上。この選択肢に「給与や待遇の改善」という項目が無いこと自体おかしい。
人員が足りず夜勤を連続で行わないといけない。残業が増えてしまうため、人員不足の解消が必要。
あまりにもたくさんの業務がありすぎる。利用者の直接的支援の他に会議録の提出、委員会、買い物精算など、それらに疲れてしまい支援が辛い。
職場の人間関係で辞めてしまう人がいる。
人相手だからしょうがないという理由で、休日でも出勤を求められる。昼休憩もきちんと取れない。希望休も理由が必要な状況であり改善が必要。
業務の負担軽減。多動や大きな奇声等、問題行動がおきても解決が難しい。年をとると体は若くないので出来ない、早くやめたいという職員が多い。
リスクの割には職員側の人権が全く守られていないので、職員を守る制度や施設側のポリシーを書面化してほしい。
何か起きた時にきちんとした対応ができる管理職の配置。自分たちの立場を守ろうとして隠蔽するような施設では辞めたいと思う。
職員が孤立無援状態にならないような応援体制が必要。応援を求めやすい環境づくりも合わせて必要。
へき地手当や、子供がいても働きやすい環境。施設は時差勤務が多い為、子供がいても続けられる勤務時間形態があると働ける。

問5(2) 人材確保が困難な要因【複数回答あり】

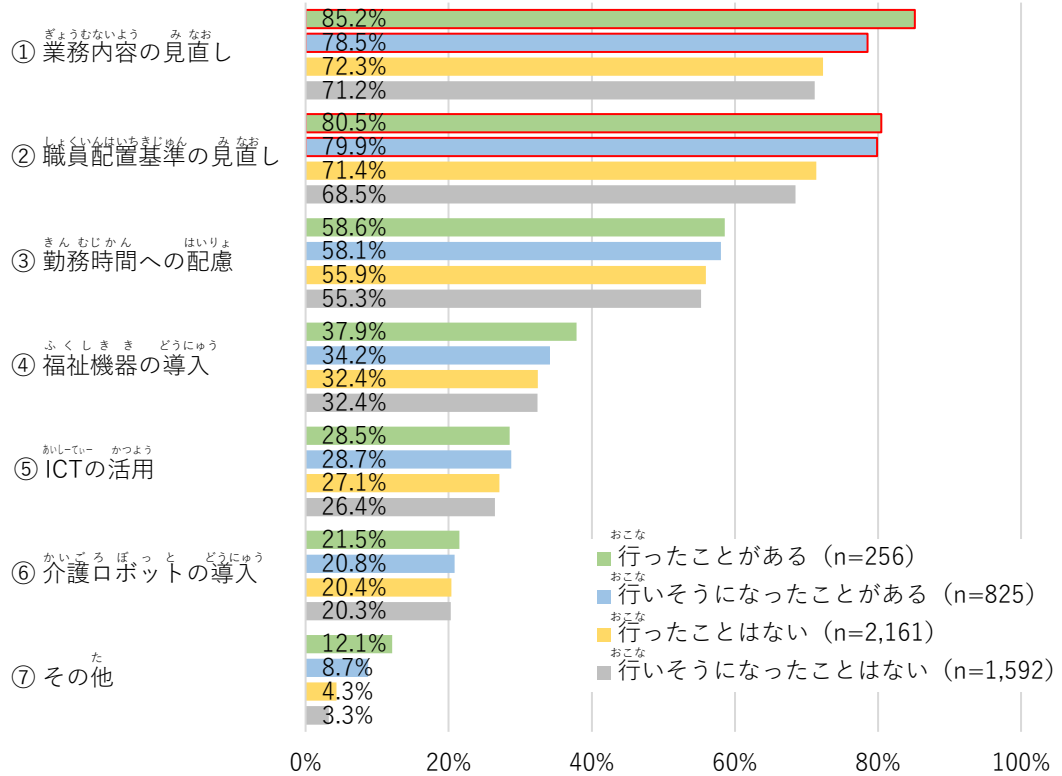
* 各項目において虐待行為等を行いそうになったことがある・行ったことがあると回答した職員の回答割合が高い傾向にあります。



■ 行ったことがある (n=256)
■ 行いそうになったことがある (n=825)
■ 行ったことはない (n=2,161)
■ 行いそうになったことはない (n=1,592)

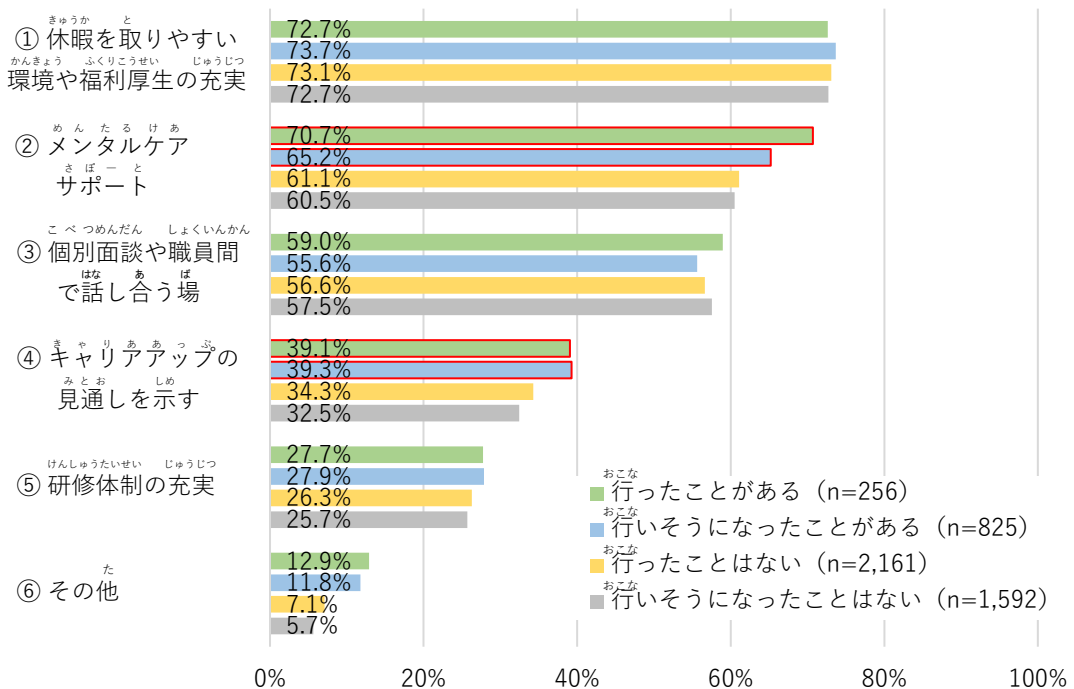
問5(3) 業務負担軽減として期待する取組【複数回答あり】

* 虐待行為等を行いそうになったことがある・行ったことがあると回答した職員では「① 業務内容の見直し」及び「② 職員配置基準の見直し」の回答割合が高い傾向にあります。



問5(4) 就労継続（早期退職防止）のために期待する取組【複数回答あり】

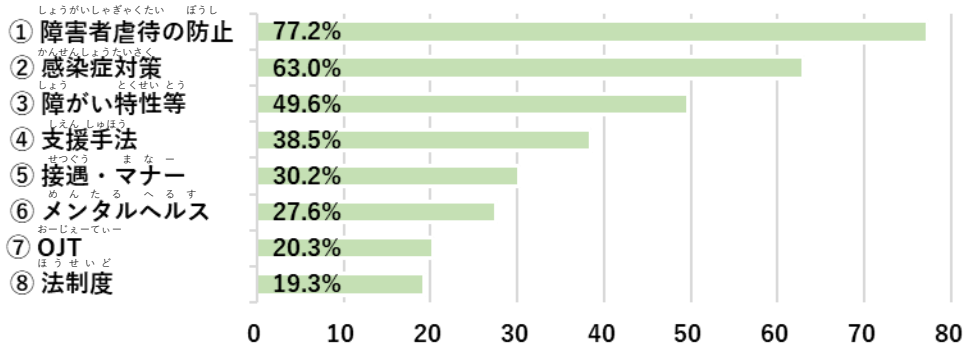
* 虐待行為等を行いそうになったことがある・行ったことがあると回答した職員では「② メンタルケアサポート」及び「④ キャリアアップの見通しを示す」の回答割合が高い傾向にあります。



問6(1) 受講した内部研修【複数回答あり】

* 受講した内部研修は、「① 障害者虐待の防止」が77.2%で最も多く、次いで「② 感染症対策」が63.0%、「③ 障がい特性等」が49.6%となっています。

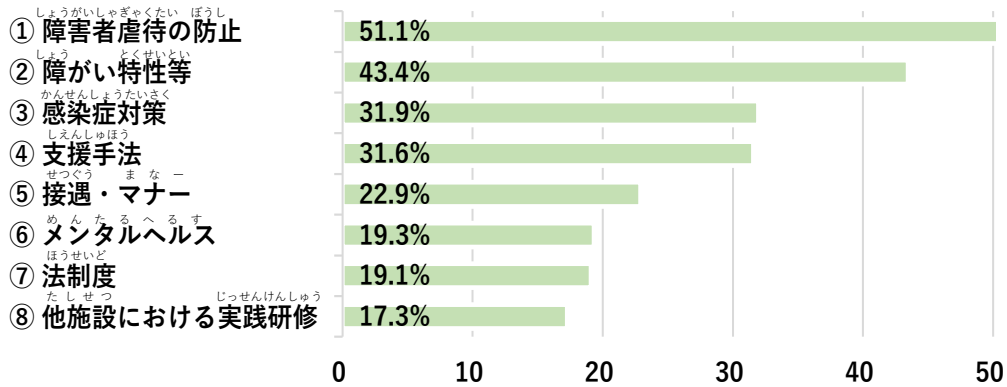
(n=2,417)



問6(2) 受講した外部研修（通信・オンデマンド含む）【複数回答あり】

* 受講した外部研修（オンデマンド等含む）は、「① 障害者虐待の防止」が51.1%で最も多く、次いで「② 障がい特性等」が43.4%となっています。

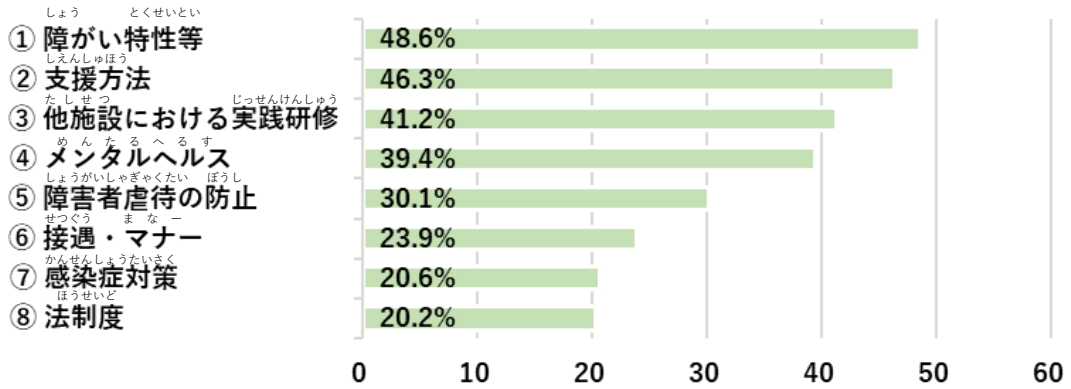
(n=2,417)



問6(3) 希望する外部研修【複数回答あり】

* 希望する外部研修は、「① 障がい特性等」が48.6%で最も多く、次いで「② 支援方法」が46.3%、「③ 他施設における実践研修」が41.2%となっています。

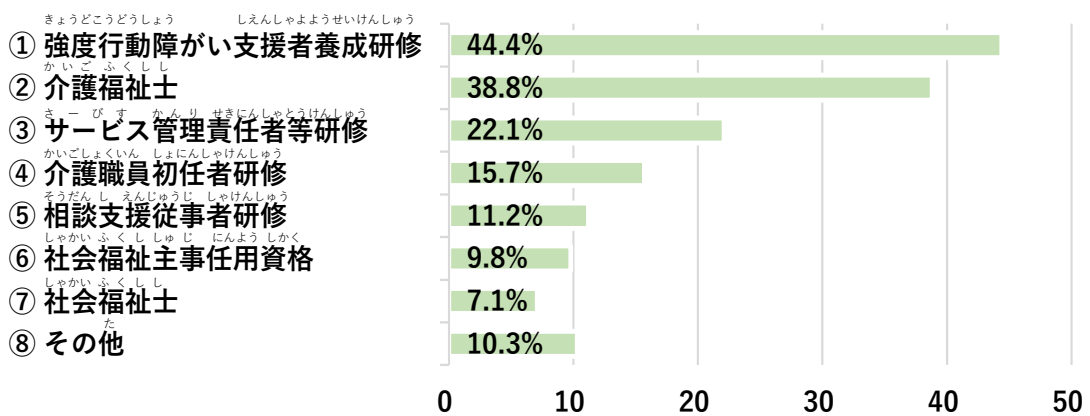
(n=2,417)



問6(4) 現在の勤務先で取得した資格等【複数回答あり】

* 現在の勤務先で取得した資格等は、「① 強度行動障がい支援者養成研修」が44.4%で最も多く、次いで「② 介護福祉士」が38.8%となっています。

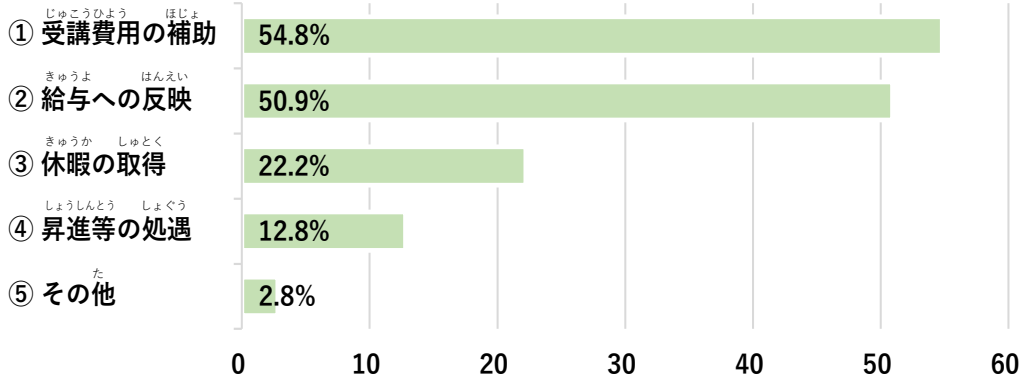
(n=1,663)



問6(5) 資格等取得に当たっての職場からの支援【複数回答あり】

* 資格等取得に当たっての職場からの支援は、「① 受講費用の補助」が54.8%で最も多く、次いで「② 給与への反映」が50.9%となっています。

(n=1,872)



< 「その他」の主な内容 >

祝い金・一時金
模擬試験
オンライン環境の整備

問7(1) 職場での障がい者虐待防止に関する取組【自由記載】

< 主な内容 >

定期的に虐待防止チェックリストなどを活用して職員に周知
業務振り返りシートが月に一回配布され、自身の日々の対応について振り返りをする
定期的に虐待防止に関する会議を開催し意見交換
定期的に支援での悩みや難しさ等を相談できる機会がある
月に一度の職員会議の際に、実際にあった高齢者施設や障害者施設の虐待事例を読み合わせし、このようなことがないようにと啓発を行う
自分達で決めたスローガンを掲げて取り組む
虐待防止に関する施設内研修
アンガーマネジメント研修
利用者の話を聞かせてもらう
利用者に対する虐待のアンケート

**問7(2) 障がい者の尊厳を支えるケアを行うために日頃感じていること
支援を行う際の悩みや難しさ等【自由記載】**

<主な内容(全588件中10件抜粋)>

<p>利用者が不調になる時には、いつもこの支援でよかったのか？違う支援があったのではないかと 思う。利用者は支援者によって態度を変えたりするので、なぜ自分の時はこうなるのだろうと 思ってしまう。体力的にも大変な時があり支援員を続けて行けるか悩んでいる。 (上記のほか、支援における悩みに関するもの187件)</p>
<p>職員のメンタルケアや、風通しの良い職場環境の必要性。職員ばかり虐待など言われている一方 で職員の人権は守られていない(休憩時間や有休等が満足に取れていない)。職員が良い精神 状態でなければそもそも良い支援等行うのは困難だと思う。 (上記のほか、職場に対する不満や問題点を指摘するもの88件)</p>
<p>障害者の個性や信頼関係が前提だが、間違っただ行動をしたなら今後どうすべきか伝える事が次の ステップに繋がる。その時は達成しても前進、後退の繰り返し。一喜一憂せず、その積み重ね の過程が大事だと感じている。1人で悩まず1つ1つ解決する職場の構造と自ら発信することが 必要と考えている。 (上記のほか、日頃の業務において意識していること78件)</p>
<p>時間や人員の制限がある中でも出来るケアはあるだろうが、安定的・長期的にいかなる人物でも 就職でき、継続して働ける程度の質のケアとなると難しい。高い志は大切だが、求めすぎると 出来る人材は限られる。それでも人材が有り余っているなら可能だが、きつい、汚い、給料 安いなどが原因で介護の仕事では長続きしない。 (上記のほか、労働環境の過酷さや、処遇の改善を求めるもの69件)</p>
<p>利用者一人一人に手厚い支援や余暇を提供し充実した日々を過ごしていただきたいと思ってい るが、職員の配置人数が少なく実施が出来ていない。工夫の問題ではない。職員が少ない中で支援 にあたり、重度高齢化で介護的な支援が多く強度行動障害の対応もしなければならない。休暇も 取得できない。職員数が増えることでしか解消できない課題だらけである。 (上記のほか、職場の人員不足を訴えるもの60件)</p>
<p>施設職員の労働環境の改善を図ることで、心や体をリフレッシュする時間をしっかりつくれる ようにした方がよい。休日であっても利用者さんの買い物や業務として行ったり、会議や研修に 参加したり等、実際には休めておらず心身が休まらない。また、利用者からの クライアントハラスメント(暴力や暴言)も非常に多く、この問題の解決が急務であると考え る。 (上記のほか、クライアントハラスメントに関するもの59件)</p>
<p>行政からは指導ばかりで援助が少ない。各事業所で解決出来ないから虐待が起こるのだと思う。 発見されてからの罰則だと介護業界は衰退する一方。行政は指導するばかりではなくて同じ立場 になって考えて欲しい。給与についても1人で家族を養える程度は欲しい。 (上記のほか、行政への要望等13件)</p>
<p>利用者の高齢化に伴い、身体・認知機能の低下に対応しなくてはならないことが増加した。 高齢者と若い利用者の混在が更に危険を呼び、危険防止の為、制止させざる終えない状況が数多 くなり、怪我等の防止のため行動制限しがちになっている。 (上記のほか、支援の現状を報告しているもの12件)</p>
<p>職員のレベルに関しては、各自色々な経緯があって入ってきたのでバラバラであっても仕方がな いが、適切な教育を実施してしっかりした知識を持つことが大切だと感じる。虐待や権利擁護な どの基本的な知識の部分が未熟なため、昨今の虐待が発生していると思われるので、しっかりと した教育を受けられる環境を提供していきたい。 (上記のほか、今後に向けた抱負等10件)</p>
<p>何度言っても理解してくれないし不調な時はどうして良いかわからなくなるけれど、この利用者 さんはこういうことが出来たんだ知れたときや笑顔で近づいてくれたとき嬉しくなる。 (上記のほか、仕事のやりがいに関するもの1件)</p>