

自己点検シート(チェックリスト)解説

1	高齢者虐待には身体的虐待、心理的虐待、性的虐待、経済的虐待、介護の放置・放任（ネグレクト）、の5種類がある【はい】
2	高齢者虐待は違法行為であり、許されないことである【はい】
3	虐待行為を発見した時には、通報義務がある【はい】
4	虐待を発見した時の連絡先（通報窓口）を知っている【はい】
【解説】 高齢者虐待とはどのようなことを指すのか、基本的な虐待の分類をはじめ、どのような規定があるのか、発見した場合にどうすればよいのか等、養介護施設従事者は、施設に暮らす高齢者の最も身近な立場にある者として、法的な根拠についても知っておく必要があります。 ※参照：1章1（1）～（5）、1章4（1）	

5	安全のために行う身体拘束は、虐待にはあたらない【いいえ】
【解説】 安全のために行う身体拘束であっても、「緊急やむを得ない場合」を除き身体拘束は禁止されています。本当に他の対応方法がないのか、そうしないと重大な事故に結びつくのか、あくまで一時的な対応なのか等、十分な検討が必要です。 緊急やむを得ない場合ではなく身体拘束が行われている場合、拘束廃止に係る施設方針の不備や、人手不足で十分な対応できないなど組織上の課題、適した介護方法を知らないなどケアの技術不足が原因となっている場合も考えられます。 ※参照：1章3（1）（2）	

6	利用者の意に反して、向精神薬などで精神作用を抑えることは身体的虐待にあたる【はい】
7	威圧的な態度や誹謗・中傷などの言葉の暴力は、心理的虐待にあたる【はい】
8	利用者に必要なケアを行わないのは、介護の放棄・放任（ネグレクト）にあたり、虐待である【はい】
9	利用者に配慮せず、他人に見える状態で、排泄や入浴の介助を行うことは、性的虐待にあたる【はい】
【解説】 利用者にとって必要なケアを意図的に行わない場合、職員自身の倫理観の欠如及び職員間で指摘することがないなどのチェック機能の欠如が考えられます。 ※参照：2章1、2章2（1）～（4） また、これまでの人生を歩んでこられた「人」に対する尊厳の保持の欠如など介護職員の倫理的な問題、職員間で指導したり話し合う機会がないなど、組織のチェック機能欠如の課題、認知症についての理解不足や有効な介護技術を知らないなどケアのスキル不足等が考えられます。 ※参照：3章1（1）（2）	

10	利用者の資産が不当に管理されたり、適正に使われていない状態は、経済的虐待にあたる【はい】
【解説】 認知機能や身体機能の低下など、高齢者が自ら資産を管理できない状況については、成年後見人制度を利用するなど、適切な管理者を置くことで、高齢者の資産が不当に使用されることを防ぎます。 やむを得ず管理を行う場合についても、複数の職員の手で管理できる体制をとるなど、組織のチェック機能をもたせた適正な金銭使途・管理体制とする必要があります。	
※参照：2章2（5）	

11	介護に関する知識や技術・経験が未熟だと、虐待につながりやすいと思う【はい】
12	施設外の研修に参加するなど、高齢者の権利擁護に関して、自己研さんに努めている【はい】
13	権利擁護・虐待防止や、ケアの質の向上についての施設内の研修に、年1回以上参加している【はい】
14	介護技術の質を向上するために、同僚や上司から助言を受ける体制がある【はい】
【解説】 虐待防止やケアの質の向上に向けた、法令知識や介護知識・技術の向上について、介護職員個人レベルでは自己研さんに努める必要があり、組織の取組としてはこれらにかかる研修等の機会の確保、及び虐待防止の体制作りが必要です。	
※参照：3章1（1）（2）、3章2	

15	職員の働きやすさに関して改善に向けた事業所としての取組みを把握している【はい】
16	自分が働いている事業所では、高齢者虐待は起こらないと思う【はい】 【いいえ】
17	虐待まではいかないが、改善したほうが良いケアがあると思う【はい】 【いいえ】
18	自分や他の職員の介護の仕方に、疑問を感じる事がある【はい】 【いいえ】
【解説】 不適切な状態がない環境は、よい介護現場であると考えられますが、すべての介護現場で虐待が起こる可能性があると考ええると、不適切な状態があるのに疑問を感じない場合、倫理観の欠如やケアに関する知識・技術不足も考えられます。	
※参照：3章1（2）、3章2（1）	

19	不適切な対応だとわかっているにもかかわらず、せざるを得ない状況がある【いいえ】
20	利用者の意に反して、介助を強制的に行ったり、行動を強制的に抑制することがある【いいえ】
<p>【解説】</p> <p>利用者の状態による「緊急やむを得ない」場合の身体拘束や危険回避等について、必要な手続きを踏む必要があります。また、利用者がなぜそのような状態になっているのか、そのような状態にしないためにはどうすればよいのか、といった個別ケアの検討を進める必要があります。</p> <p>上記以外の場合は、効率優先や人手不足、業務多忙などの組織的な課題が考えられます。このような場合、介護職員は職業倫理と現状とのギャップに苦しむので、その改善に向けては組織的な対応が必要です。</p> <p>※参照：1章3（1）（2）、3章1（1）</p>	

21	利用者や同僚とのやりとりで、イライラが収まらないことがある【いいえ】
22	自分一人で支援をしなくてはならない時間があり、不安がある【いいえ】
23	虐待についての相談をすることに抵抗がある【いいえ】
<p>【解説】</p> <p>利用者のケアに対する要求の高まりや、職員同士の人間関係など、職員が感じるストレスや不安は高くなっています。職員の十分なストレスケアは勿論のこと、柔軟な人員配置や業務の見直しなど、負担軽減に向けた組織的な対応が必要です。</p> <p>また、個々の介護技術の向上により、一人ひとりの不安の軽減もストレスケアとしては有効です。</p> <p>なお「虐待」は、高齢者の基本的人権を守り、人命を守るためには、いかに速やかに対応できるかが重要となります。普段から、虐待とは言い切れないまでも、虐待に繋がる可能性が高い事案の発見について意識を高めるとともに、同僚や上司、虐待対応の窓口に速やかに繋げられるよう、心がけておきましょう。</p> <p>※参照：3章1（1）（2）、3章2（1）（2）</p>	

24	業務上で感じた疑問や悩みを、同僚や上司と話し合える環境がある【はい】
<p>【解説】</p> <p>風通しのよい職場環境は、チームアプローチの充実や組織としての問題解決力の向上につながり、よりよいケアに結びつくと考えられます。このような好循環の職場環境は介護職員の離職率も低下し、現在課題となっている人材不足に対しても有効であると考えられます。</p> <p>※参照：3章1（1）（2）、3章2（1）（2）</p>	

25	忙しい時、ナースコールを外したり、利用者の手の届かない場所に移動させることがある【いいえ】
26	トイレで対応できると思われる利用者に対して、事業者側の都合でおむつ対応をすることがある【いいえ】
<p>【解説】</p> <p>利用者にとって必要なケアを意図的に行わない場合や、そもそも必要との認識が生まれない場合、介護職員にケアに関する知識・技術不足のほか、職員自身の倫理観の欠如および職員間で指摘することがないなど、チェック機能の欠如が考えられます。</p> <p>また、利用者にとって必要なケアだと認識しているが、他の業務を行わなければならない対応できない場合、職員個人の不適切なケアという問題だけでなく、効率優先や人手不足、業務多忙などにより、十分な対応ができないなど組織的な課題が考えられます。このような場合、介護職員は職業倫理と現状とのギャップに苦しむので、その改善に向けては組織的な対応が必要です。</p> <p>効率優先の介護は、高齢者を単なる介護の対象としか見ない機械的で非人間的なケアにつながりやすいため、改善する必要があります。</p> <p>※参照：2章2（1）～（4）、3章1（1）（2）</p>	

27	薬を食事（服薬ゼリー等を除く）に混ぜて提供することがある【いいえ】
28	利用者の入浴や排泄の時に、異性の職員が介助を行うことがある【いいえ】
29	高齢者を敬わない発言や、言葉かけをすることがある【いいえ】
30	声かけをせずに、利用者の衣類を脱がせたりすることがある【いいえ】
<p>【解説】</p> <p>職員個人の不適切なケアという問題だけでなく、効率優先や人手不足で十分な対応ができないなど組織上の課題も含め、検討が必要です。</p> <p>効率優先の介護は、高齢者を単なる介護の対称としか見ない機械的で非人間的なケアにつながりやすく、虐待を生む温床になります。</p> <p>また、今日までの介護支援において、実際に行われてきた介護技術についても、高齢者の権利が適切に守られた、より良い支援になっているか、定期的に見直すことが重要です。細かな配慮を行うことで、利用者の自尊心を守り、不適切なケアを未然に防ぐことにもつながります。</p> <p>※参照：3章1（1）（2）</p>	

※参照については、

「施設職員のための高齢者虐待防止の手引き

～高齢者・家族の心に耳を傾けるケアをめざして～（平成21年3月）」

の該当する章をご覧ください。