

養介護施設従事者等による高齢者虐待防止のキーワードと取組内容のまとめ

キーワード	取 組 内 容
理念の共有	<ul style="list-style-type: none"> ・ 法人理念がわかる教材（映像等）を作成し、新入職員研修等で活用しています ・ 日頃の会議で法人の理念を伝える機会があります ・ 経営層が業務に関わることで、理念を伝える機会があります ・ 職員の個人目標を考える時に、法人理念と照らし合わせています
個別ケア・ 認知症ケア	<ul style="list-style-type: none"> ・ 入居前の暮らしの様子、長年なじんだ習慣や好みを確認しています ・ 認知症の人の「その人らしさ」を知るツール（センター方式、ひもときシートなど）を活用しています ・ 定例の会議でミニ事例検討をしています ・ 利用者の状況が変化した時に臨時で会議をしています ・ 職員が持ち回りで講師になる認知症ケアの勉強会を行っています
権利擁護 意識の確立	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「虐待の芽チェックリスト」や「虐待予防セルフチェックリスト」を年に何回か行っています ・ 組織の管理者や委員会が中心になって、「虐待の芽チェックリスト」の結果を集計して、比較可能な形（数値化・グラフ化・内容やフロア別の傾向等）にまとめて、話し合い、改善をしています ・ 「虐待の芽」の状態に気づいた時に、職員間で声をかけ合い、助け合える関係を構築しています ・ 身体拘束が利用者・家族や職員に与える悪影響を確認しています ・ 一人ひとりのモラルを高めるような研修を実施しています
職場内訓練 (OJT)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新入職員を教育する担当制の指導者を配置（アドバイザー／プリセプター制）し、指導者向けの研修も実施しています ・ 新入職員に応じた指導ができるよう、アドバイザー・プリセプターに対しての研修を実施しています ・ よりよいケアを提供できるように、ケアのチェックリスト（「介護職員技術チェックリスト」・「業務チェックリスト」など）を作成して、職員が自分のスキルを自ら点検できるようにしています。結果を上司と話し合って共有しています ・ 上司は、1日の半分はケアの現場に入って、実際にケアをやって見せています ・ 利用者やチームの状況等に応じた研修のテーマを設定しています
職場外訓練 (OFF-JT)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 勤務形態にかかわらず全ての職員が研修に参加できるようにしています ・ 職員の希望や状況に応じて受講する研修を選べるようにしています ・ 定例会議で、外部研修の伝達をする時間（15分から30分）を設けています
リスク管理	<ul style="list-style-type: none"> ・ ヒヤリハットや事故報告を書きやすい書式にしています ・ 提供されたヒヤリハットや事故報告を、すぐに共有できる手順やマニュアルを決め、再発防止に努めています ・ なぜヒヤリハットや事故が起きたのか、話し合うことで今まで気づけなかったリスクに気づけるようにしています ・ 感染症対策のマニュアルを作成し、みんなが同じケアをできるようにしています
開かれた 組織運営	<ul style="list-style-type: none"> ・ 利用者や家族向けのアンケートや交流会の声を、ケアや組織の事業計画に反映しています ・ 福祉サービス第三者評価の結果を活かして運営しています ・ コミュニティスペースとして、施設の一部を地域住民に開放しています ・ ボランティアや実習生が、自分の施設のケアをどのように感じたかを把握して活かしています ・ 虐待防止委員会に、家族や地域住民に委員として出席してもらっています
ストレス・ 負担感の軽減	<ul style="list-style-type: none"> ・ ケアの中での困りごとやストレスを話し合える場をつくり、対応方法を共有しています ・ 職員が困ったり、苛立ったりしている時には、声をかけ合い、ケアの方法を話し合います時には交代することもあります ・ シフトごとの人数や交代時間を見直し、夜勤に負担がかかり過ぎないようにしています ・ 人事考課に関係しない面接を行い、職員の働きやすさの確保に努めています

出典：養介護施設従事者等による高齢者虐待防止のキーワードと取組内容のまとめ（公益財団法人 東京都福祉保健財団、平成27年度 高齢者権利擁護に係る研修支援・調査研究事業『高齢者虐待防止事例分析検討委員会報告書』、2016）