

養介護施設・事業所従事者向け高齢者虐待防止研修

配布資料

養介護施設従事者等における 高齢者虐待防止

一般職員向け

矢吹知之

高知県立大学社会福祉学部

目的

1. 高齢者虐待防止法について理解する
2. 利用者の権利擁護の視点から考える
3. ストレスマネジメントとアンガーマネジメントについて知る
4. 職場内研修の考え方と目標について考える

高齢者虐待防止規定の創設(運営基準改正)

令和3年の介護報酬改定においてすべての介護サービスに対して義務付け(令和6年4月から完全義務化)

【趣旨】

全ての介護サービス事業者を対象に、利用者の人権の擁護、虐待の防止等の観点から、虐待の発生又はその再発を防止するための委員会^①の開催、指針の整備^②、研修の実施^③、担当者^④を定めることを義務づける

1 基本方針

入所者・利用者の人権の擁護、虐待の防止等のため、必要な体制の整備を行うとともに、その従業者に対し、研修を実施する等の措置を講じなければならない旨を規定

2 運営規定

運営規定に定めておかなければならない事項として、「虐待の防止のための措置に関する事項」を追加

3 虐待の防止

①虐待の防止のための対策を検討する委員会^①の設置、定期定期に実施し従業者に周知徹底^⑤を図る

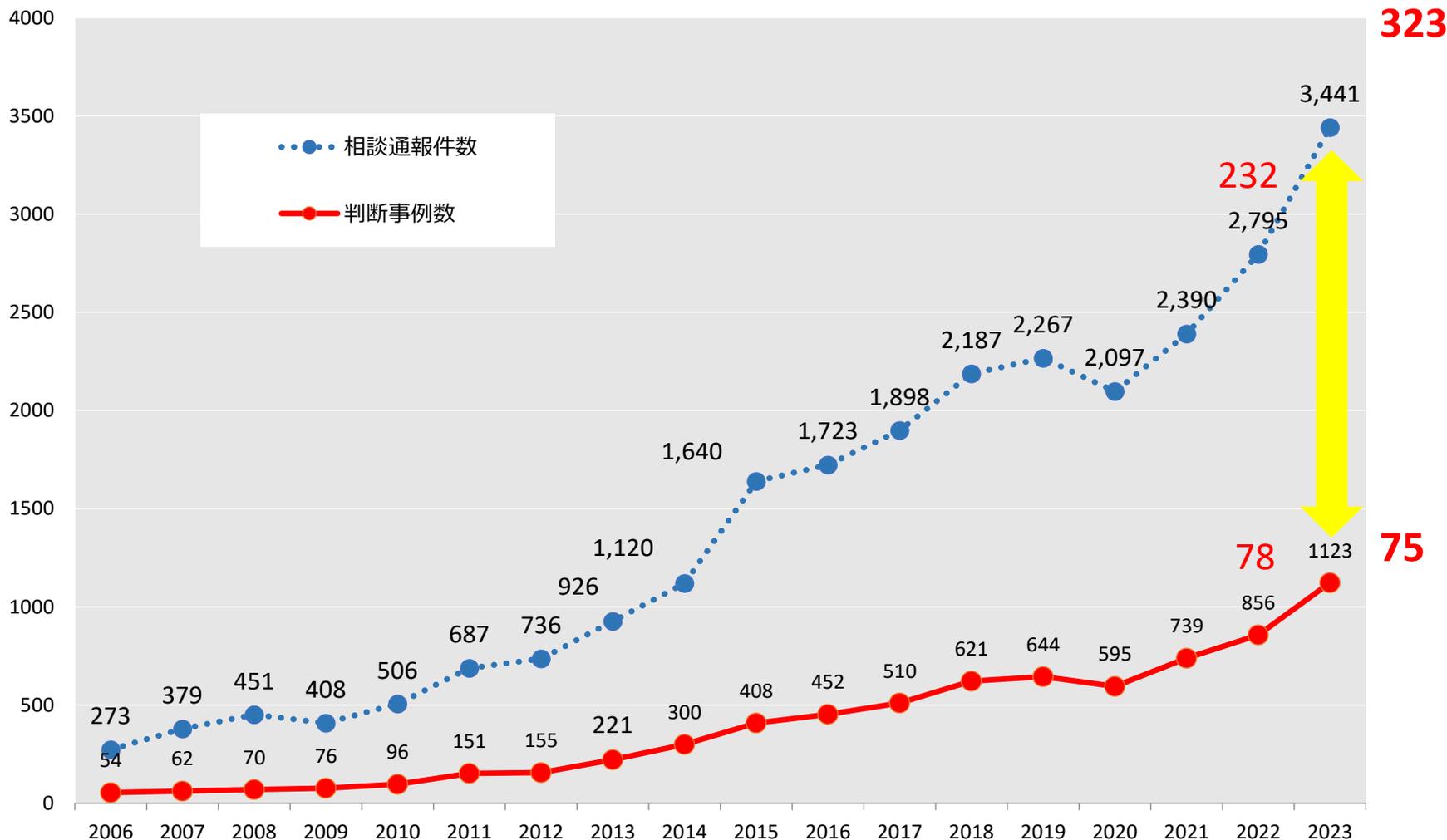
②虐待の防止のための指針の整備する(未然防止と発見した場合、その後の対応)^⑥

③介護職員その他の従事者に対する、虐待の防止のための研修の定期的な実施居宅年1回以上、特養、老健、医療院、特定、GH等は年2回以上+新任研修)

④虐待の防止^⑦のための措置を適切に実施するための担当者^④を置く

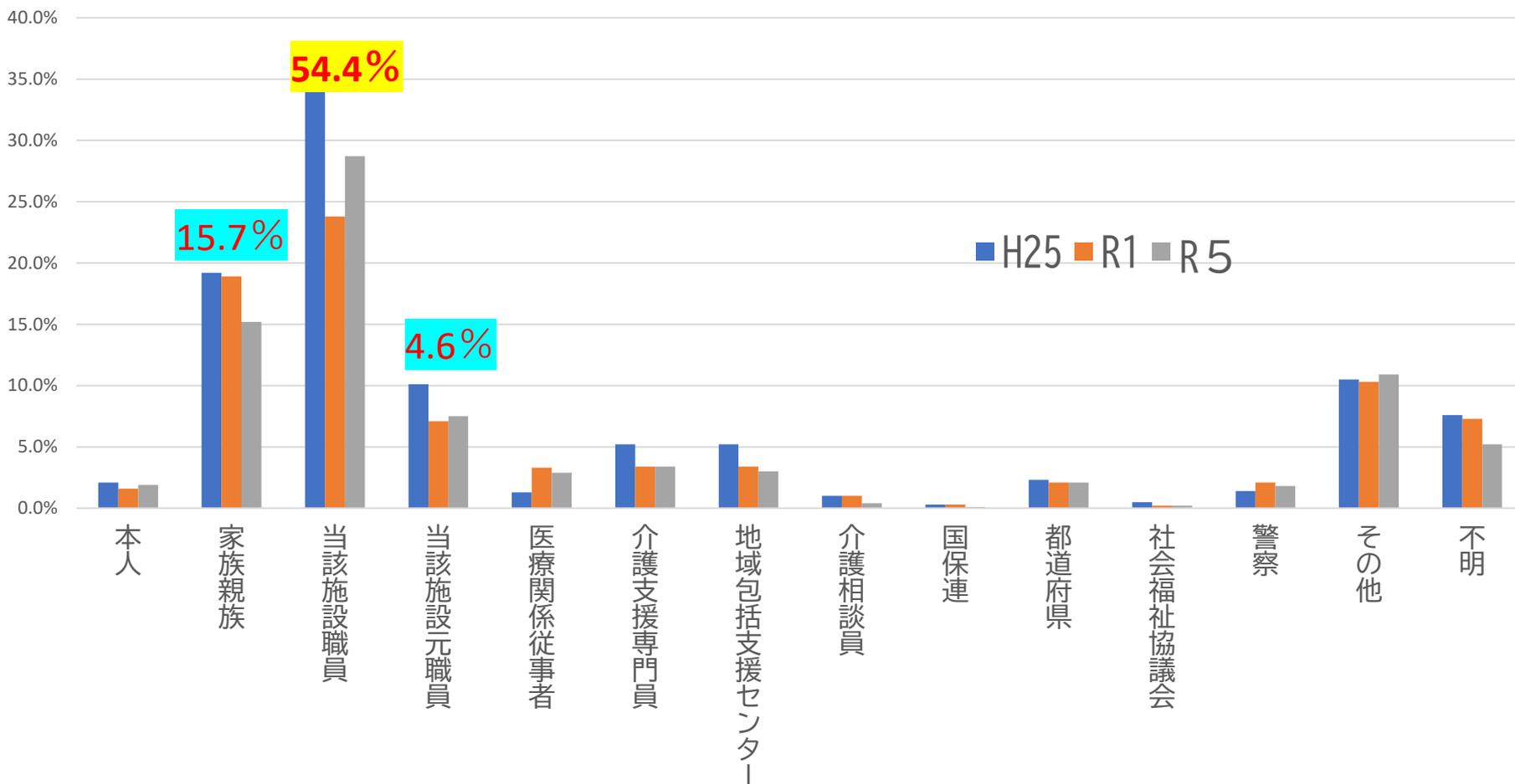
1. 高齢者虐待の現状とその要因

厚生労働省:令和5年度「高齢者虐待の防止、高齢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



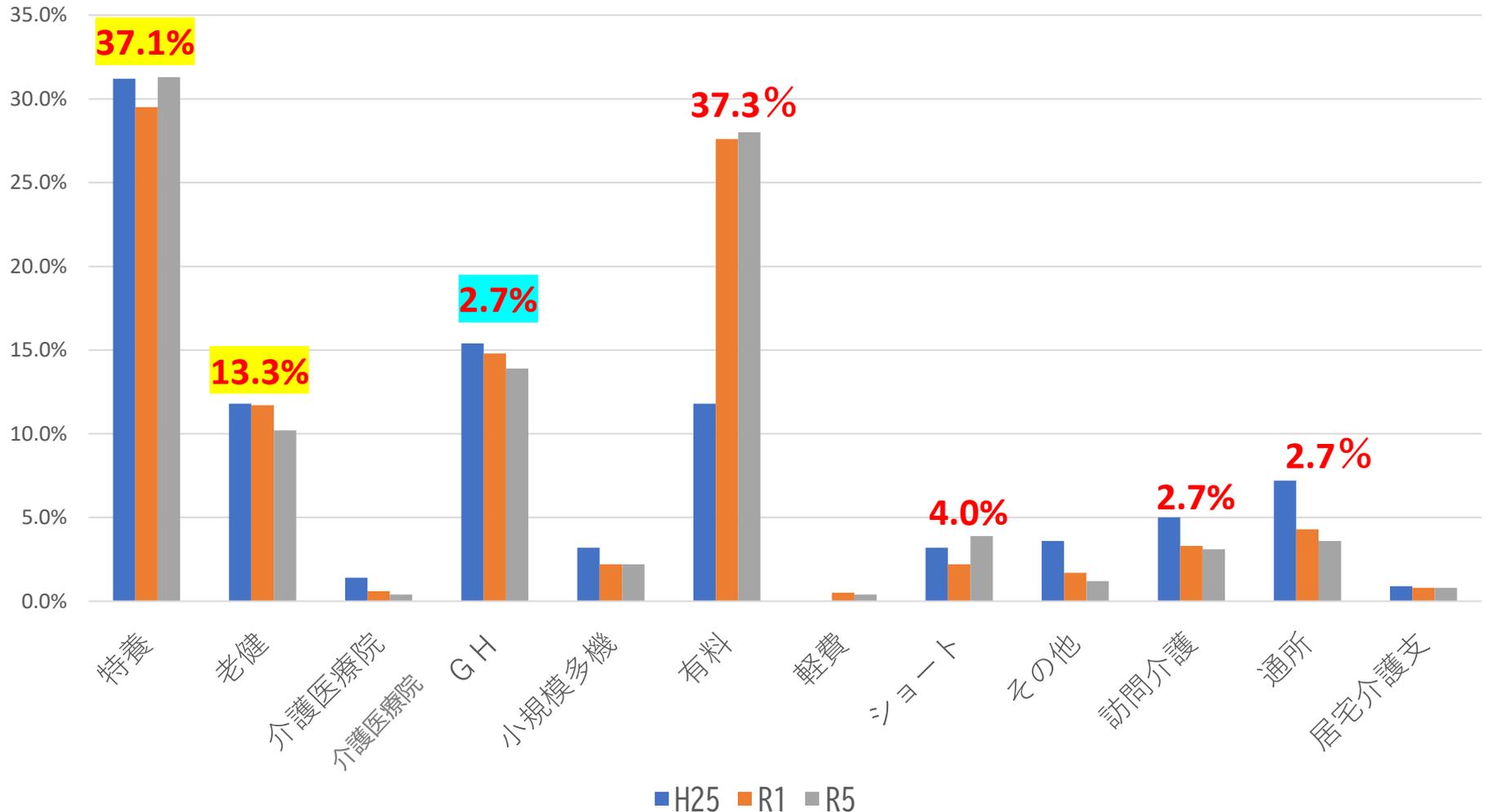
※相談・通報件数は市区町村が受理した件数

相談・通報者：誰が相談通報をしているのか

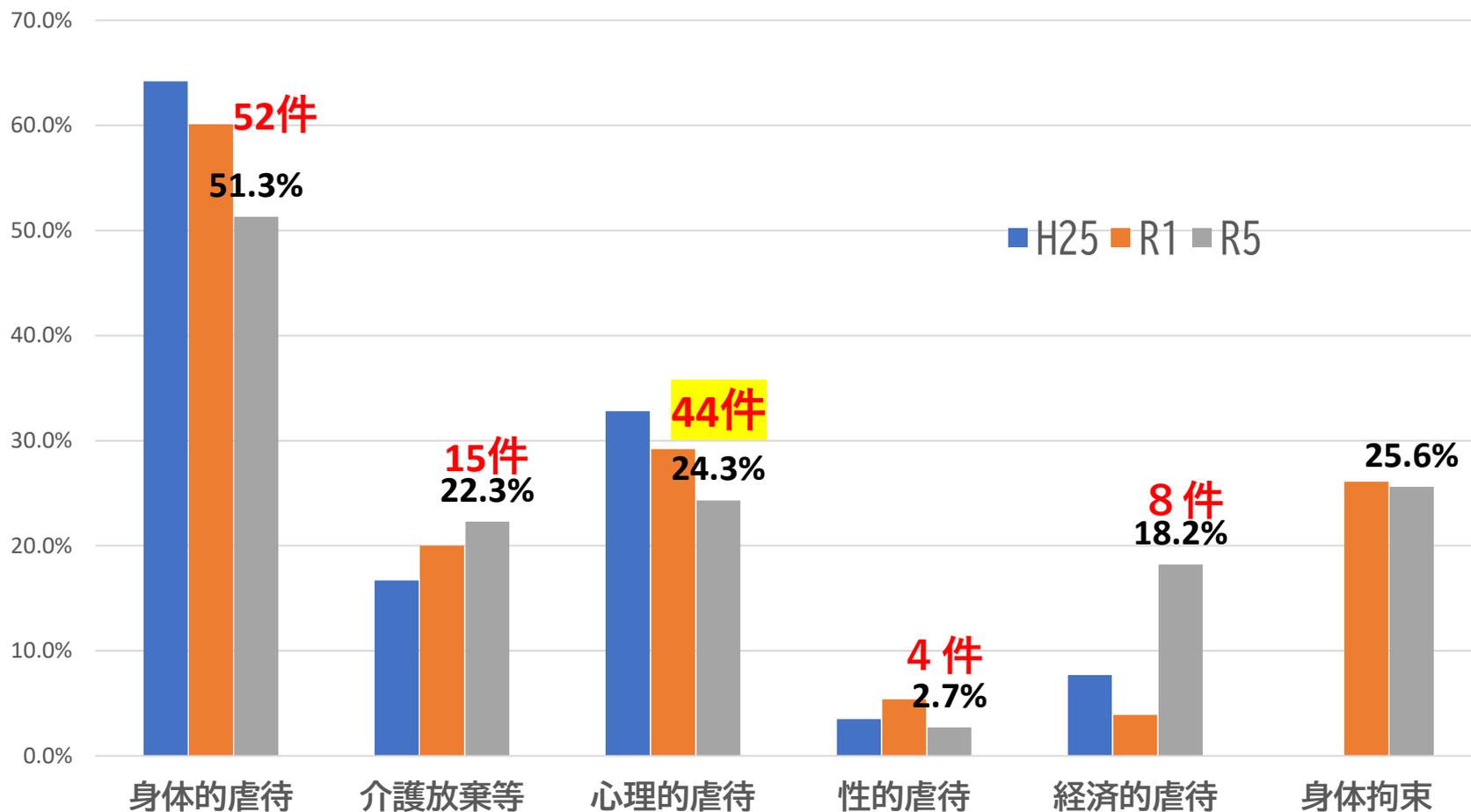


【通報義務】養介護施設従事者等は、当該養介護施設従事者等がその業務に従事している養介護施設又は養介護事業において業務に従事する養介護施設従事者等による高齢者虐待を受けたと思われる高齢者を発見した場合は、速やかに、これを市町村に通報しなければならない（法第21条の1）
それ以外の者は、生命または身体に重大な危険が生じている場合は、速やかに通報しなければならない（法21条の2）その場合以外は努力義務（法第21条の3）

虐待があった施設等の種別



虐待類型(複数回答)



※うち25.6%は身体拘束あり

「高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律」(以下: **高齢者虐待防法**)の枠組み



養護者

【虐待】

- 権利侵害行為
- 生命・健康・生活を損なう行為

身体的虐待

ネグレクト(介護等放棄)

心理的虐待

性的虐待

経済的虐待



養介護施設
従事者等



(+養介護施設・事業を利用する65歳未満障害者)

発見者による通報
(義務/努力義務)
被害者からの届出



事実確認調査

介入・支援(保護や措置、
養護者支援を含む)

(従事者)老人福祉
法・介護保険法の権
限行使

従事者…必要に応じ**都道府県も**
市町村
(地域包括支援センター)

●養護者とは

- ・日常的に介護(世話)をしている家族・親族・同居人などで、現に高齢者を養護しているもの
- ・養介護施設従事者以外のもの

●養介護施設従事者とは

	養介護施設	養介護事業	養介護施設従事者等
老人福祉法による規定	老人福祉施設 有料老人ホーム	老人居宅生活支援事業	左記に従事する者
介護保険法による規定	介護老人福祉施設 介護老人保健施設 介護療養型医療施設 介護医療院 地域密着型介護老人福祉施設 地域包括支援センター	居宅サービス事業 地域密着型サービス事業 居宅介護支援事業 介護予防サービス事業 地域密着型介護予防サービス事業 介護予防支援事業	(法の上ではボランティアは含まれない)

※業務に従事する者: 直接介護サービスを提供しない者、介護職以外で直接高齢者に係る他職員

※有料老人ホームの要件を満たさないサ高住等の職員は「養護者」として扱う

※医療機関は、医療法規定に基づき都道府県等が検査を行う

高齢者虐待と尊厳（法の観点では）

目的（高齢者虐待防止法第1条より）

この法律は、高齢者に対する虐待が深刻な状況にあり、高齢者の**尊厳の保持**にとって高齢者に対する虐待を防止することが極めて重要であることにかんがみ、「高齢者虐待の防止等に関する国の責務」、「高齢者虐待を受けた高齢者に対する保護のための措置」、「養護者の負担の軽減を図ること等の養護者に対する養護者による高齢者虐待防止に資する支援のための措置」等を定めることにより、「高齢者虐待の防止、養護者に対する支援等に関する施策を促進し、もって高齢者の**権利利益の擁護**に資することを目的とする。

高齢者とは≠要介護者
65歳以上の人すべて

養護者とは

高齢者を現に介護する人（家族、親族、近隣の人等すべて）

**理解の
ポイント**

結果尊重主義（功利主義）

高齢者虐待防止は高齢者の権利・利益の養護

⇒ **結果**どういう状態であるかが問題

どういう結果になる可能性があるか？

※刑法は処罰することが目的⇒故意か不注意か

尊厳とは

「人格に備わる、何者にも優先し、他のもので取って替わることのできない絶対的な価値」(カント1724-1804)

⇒年齢、認知症であるかないかは関係なく護られる(権利擁護)

人が単なる目的を達成する手段としてモノ扱いされた時、人は尊厳を侵害される。人格そのものを目的として尊重すべき。

例：モノ扱いしていませんか？

例：人を人として接していますか？

例：商品として考えていませんか？

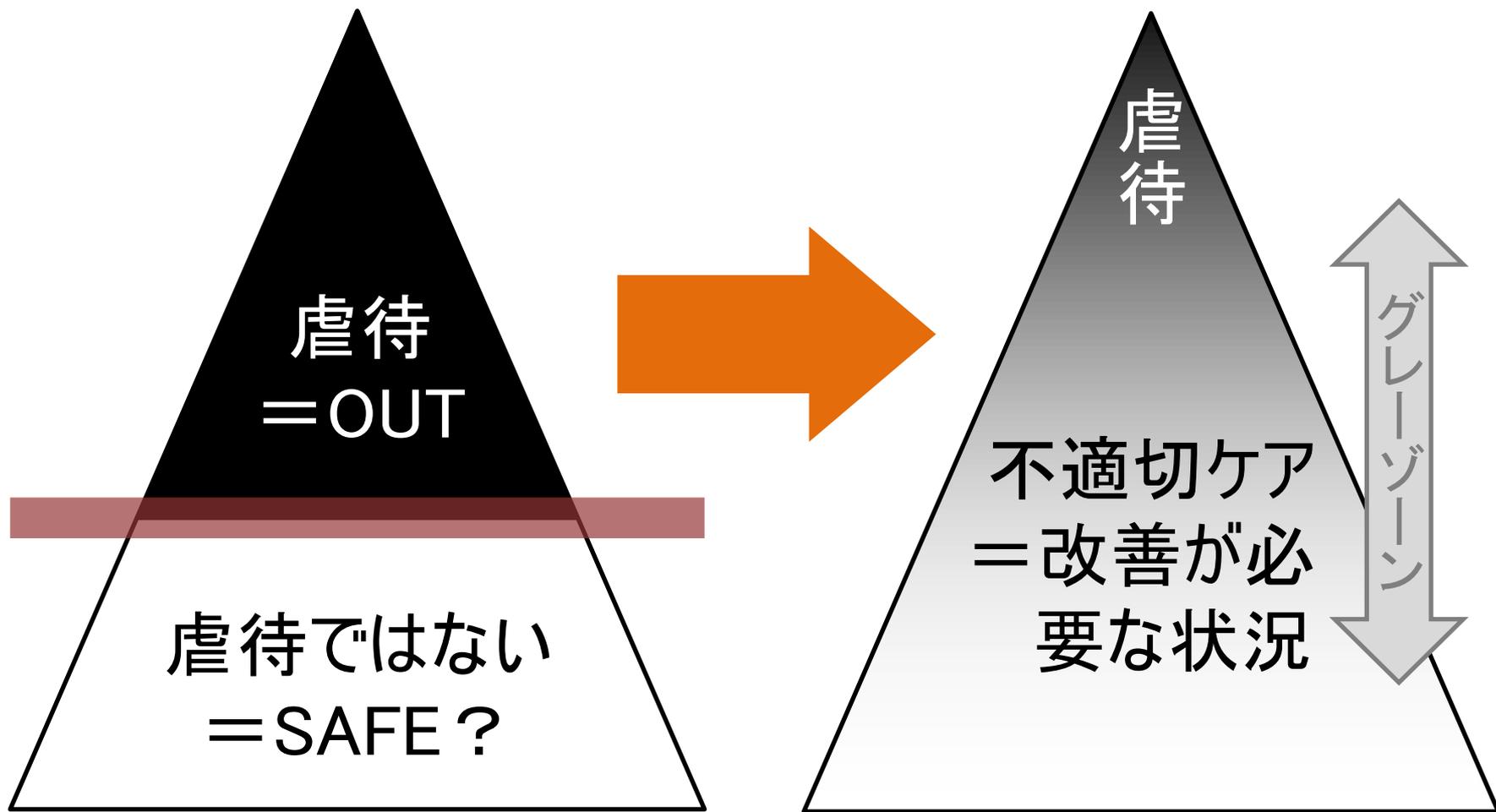
高齢者虐待の5類型(国マニュアルを参照)

区分	法による定義(要約)	事例
<p>身体的虐待 (暴行)</p>	<p>高齢者の身体に外傷が生じ、または生じる恐れのある暴行を加えること ・「緊急やむを得ない」 場合以外の身体拘束</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・暴力行為で、痛みを与えたりアザや外傷を与える行為(つねる、殴る、蹴る、無理やり車両に乗せるなど) ・本人の利益にならない強制の行為に代替方法を検討せずに高齢者を乱暴に扱う行為(身体的苦痛や病状悪化を招く行為を強要する。本人が拒否しているにもかかわらず口に食事を入れて食べさせる。介護がしやすいように職員都合でベッドに押さえつける) ・緊急やむを得ない場合以外の身体拘束、抑制(家族からの要望で高齢者の自宅に鍵をかけて外出できないようにする)
<p>介護放棄 養護を著しく怠ること (ネグレクト)</p>	<p>高齢者を衰弱させるような著しい減食または長時間の放置、その他の高齢者を擁護すべき職務上の義務を著しく怠ること</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・必要とされている介護や世話を怠り、生活環境・身体、精神状態を悪化させる行為(体位の調整、栄養管理を怠る、劣悪な住環境での生活) ・治療や介護を怠り、医学的診断を無視した行為(意図的であるかは問わない)(処方箋どおりに服薬させない、受信させない、必要な介護計画の見直しを怠る) ・必要な用具の使用を限定、高齢者の要望を制限(ナースコールを使用させないなど)。 ・高齢者の権利を無視した行為又はその行為の放置(呼びかけに対し「ちょっと待ってね」等と言いその後の対応をしない、必要なセンサーを切る) ・その他職務上の義務を著しく怠ること(施設長や主任が通報義務や虐待防止義務を怠ること)

<p>心理的虐待 (心理的外傷を与えるような言動)</p>	<p>高齢者に対する著しい暴言または著しく拒絶的な対応、その他高齢者に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・威圧的な発言・態度(怒鳴る、脅す等) ・侮辱的な発言、態度(死ね、汚い、臭いと言う、子ども扱い、本人の性的傾向、ジェンダーアイデンティティに関する侮蔑的言動) ・高齢者や家族の存在や行為を否定、無視する態度(ナースコール無視するなど) ・高齢者の意欲や自立心を低下させる行為(本人の意思・状態を無視しておむつを使用する・食事を全介助するなど) ・心理的に高齢者を不当に孤立させる行為(外部との接触を遮断させるなど) ・その他(カメラ等で撮影し他の職員に見せる、異性介助など)
<p>性的虐待</p>	<p>高齢者にわいせつな行為をすることまたは、高齢者をしてわいせつな行為をさせること</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・本人への性的な行為の強要又は性的羞恥心を催すあらゆる形の性的な行為(下半身を裸にして放置する、人前でおむつを交換する、性的行為を強要するなど)
<p>経済的虐待 (高齢者から不当に経済上の利益をえること)</p>	<p>高齢者の財産を不当に処分すること、その他高齢者から不当に財産上の利益を得ること</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・本人の合意なしに又は判断能力の減退に乗じ、本人の金銭や財産や金銭を本人以外のために消費すること。あるいは本人に必要な金銭の使用や本人の希望する金銭の使用を理由なく制限すること(事業所への寄付や贈与するよう強要することなど)



白か黒か？グレー？でもない！



(※作成にあたり柴尾慶次氏(社会医療法人慈薫会)作成の資料を参考にした)

身体拘束に該当する具体的な行為の例

(出典:厚生労働省:介護施設・事業所等で働く方々への身体拘束廃止・防止の手引き, 2025)

- | | |
|---|--|
| ① | 徘徊しないように、車いすやいす、ベッドに体幹や四肢をひも等で縛る。 |
| ② | 転落しないように、ベッドに体幹や四肢をひも等で縛る。 |
| ③ | 自分で降りられないように、ベッドを柵(サイドレール)で囲む。 |
| ④ | 点滴・経管栄養等のチューブを抜かないように、四肢をひも等で縛る。 |
| ⑤ | 点滴・経管栄養等のチューブを抜かないように、または皮膚をかきむしらないように、手指の機能を制限するミトン型の手袋等をつける。 |
| ⑥ | 車いすやいすからずり落ちたり、立ち上がったたりしないように、Y字型拘束帯や腰ベルト、車いすテーブルをつける。 |
| ⑦ | 立ち上がる能力のある人の立ち上がりを妨げるようないすを使用する。 |
| ⑧ | 脱衣やおむつはずしを制限するために、介護衣(つなぎ服)を着せる。 |
| ⑨ | 他人への迷惑行為を防ぐために、ベッドなどに体幹や四肢をひも等で縛る。 |
| ⑩ | 行動を落ち着かせるために、向精神薬を過剰に服用させる。 |
| ⑪ | 自分の意思で開けることのできない居室等に隔離する。 |

身体拘束禁止と高齢者虐待

・身体拘束とは、「高齢者本人の行動の自由を制限」すること

「緊急やむを得ない場合」※と「例外3原則」例外的にである

●例外三原則(これら全てを満たすことが必要)

切迫性: 本人や他の入居者等の生命・身体が危険にさらされることが著しく高い

非代替性: 身体拘束その他の行動制限を行う以外に代わりになる介護方法がない

一時性: 身体拘束その他の行動制限が一時的なものである

●本人の尊厳を守るために「適正な手続き」を極めて慎重に行う

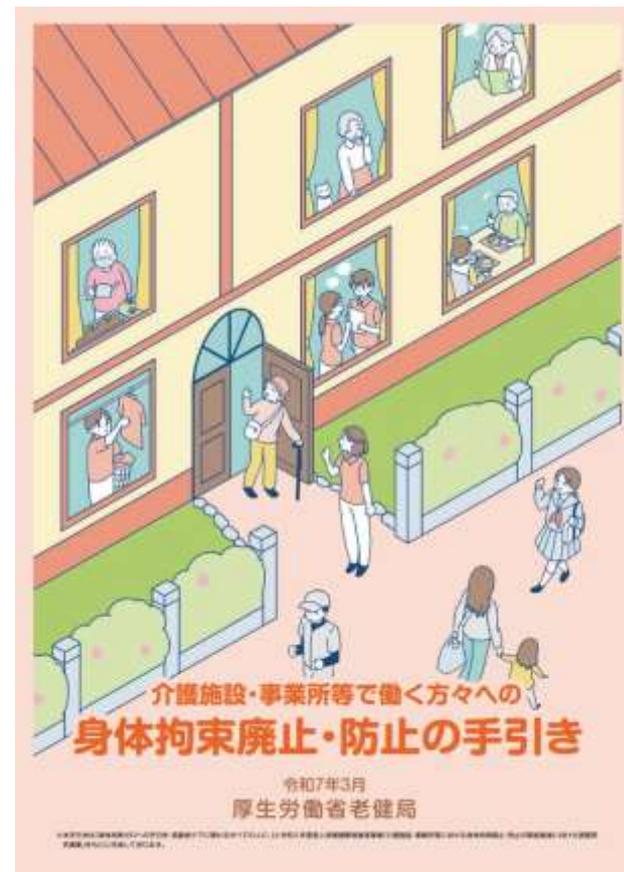
①例外3原則の確認等の手続きを「**身体拘束適正化委員会**」等のチームで行い、**記録**する。
(身体拘束に関する上記の記録は、計画担当介護支援専門員の業務とされています)

②本人や家族に目的、理由、時間等をできる限り詳しく説明し十分な理解を得る。

③状況を良く観察・検討し要件に該当しなかった場合は速やかに身体拘束を解除する。

同意書があればよいというわけではなく「**客観的な判断**」が必要

- 「身体拘束ゼロへの手引き」(平成13年)
- 平成17年には介護保険法の目的規定(第1条)に高齢者の「尊厳の保持」が加えられる
- 令和6年1月1日に「共生社会の実現を推進するための認知症基本法」(以下、「認知症基本法」という。)が施行される
- 在宅においても確認されている現状を踏まえ、高齢者に対する不当な身体拘束を廃止・防止するべく、介護施設に加えて、在宅における介護事業所と家族等も対象とし、「身体拘束ゼロへの手引き」を見直した



[「厚労省 身体拘束廃止・防止の手引き」](#)で検索してください

身体的拘束等の廃止に関する指導及び身体拘束廃止未実施減算

- 要件: 身体的拘束等を例外的に行う場合の**三要件をすべて満たさない状況で身体的拘束等**が行われている場合
 - ➡ **運営上の指導対象(状況に応じ行政処分等の検討)**
- 手続: 状態、時間、利用者の心身状況、緊急やむを得ない理由の記録(**2年間保存**)
 - ➡ **運営上の指導対象(減算指導)**
- 適正化措置: ①記録、②適正化対策検討委員会の3月1回以上の開催及び従業員への周知、③適正化指針の整備、④従業員に対する研修の定期的実施(全て実施)
 - ➡ **運営上の指導対象(減算指導)**

要件・手続・適正化措置の面で慎重な取り扱いが求められる

身体拘束がもたらす弊害 やむを得ないものではない

①利用者の身体的弊害

関節拘縮、筋力低下、四肢の廃用症候群
食欲低下、感染症の抵抗力の低下

②利用者の精神的弊害

不安、怒り、屈辱、あきらめ等BPSD誘発、症状進行

③社会全体・職場や自身にもたらす弊害

職員をあきらめ、自尊心、チームワーク、仕事への意欲、
介護職への落胆、社会的な信頼の低下、偏見

従事者の早期発見の責務と通報の義務

保健・医療・福祉関係者の責務

高齢者虐待を発見しやすい立場にあることを自覚し、早期発見に努める

(第5条)

通報の義務

- 虐待を受けたと「**思われる**」高齢者を発見 (第21条第1項、第二項)
⇒ **市区町村の窓口へ通報** (「養介護施設従事者等」は特に重い義務)
- 不利益取扱いの禁止 (第21条第7項)
- 虐待かどうかの判断は、通報者や加害者が行うのではなく「**思われる**」(疑い)で**通報義務がある**
- 虐待に関する通報は「**守秘義務**」適応外 (第21条第6項)

埼玉県虐待通報ダイヤル(シャープダイヤル#7171)

香川県「介護老人福祉施設」等に対する指定の一部効力停止の例

(新規入所者及び新規利用者の受入れ停止6か月)

当該施設職員は、2名による高齢者虐待を発見したにもかかわらず「高齢者虐待防止法」第21条第1項に定められた市への通報を怠ったことが認められる。

第二十一条の1

養介護施設従事者等は、当該養介護施設従事者等がその業務に従事している養介護施設又は養介護事業において業務に従事する養介護施設従事者等による高齢者虐待を受けたと思われる高齢者を発見した場合は、速やかに、これを市町村に通報しなければならない。

2. 権利擁護の視点

高齢者からの訴えがなくとも、意図的ではなくても虐待である

K市の虐待認定事例(介護保険施設A)

「排泄介助は2人で行うこと」と定められていた利用者。職員一人で対応したところ、利用者が職員の手をつかみ自分の口の中に入れて噛みつこうとした。職員は痛みを感じ慌てて手を引き抜くと、利用者の舌に内出血が生じ大きくはれ上がってしまった。

職員は意図的に生じさせたケガではないが、本来定められていた介助方法を適切に行っていれば発生しなかった事故である「**身体的虐待**」と認定

K市の虐待認定事例

認知症の人の頭部に500mlのペットボトルを載せて談笑。別の職員もその様子を見て、本人も意に介さない素振りをしていたので、注意せず一緒に笑っていた。コミュニケーションの一環であったと説明した。

虐待の意図はなかったかもしれないが、高齢者の尊厳を軽んじた行為であるため「**心理的虐待**」と認定

意図的であるかどうか問わない:結果どうなるのか

「本人が食事をいらないといったから」

(2023年11月21日 朝日新聞)

石川県かほく市は、市内のグループホームBで介護保険法違反(人格尊重義務違反など)があったとして、指定を取り消した。

市によると、認知症の全入居者21人の1日3食分の食事が、厚生労働省が定める75歳以上のうち施設で過ごしている人などの1日の摂取基準(男性1800キロCal、女性1400キロCal)に対し5~6割程度しか与えず、「放棄・放任の虐待として生命に危害を及ぼす重大な人格尊重義務違反を行った」としている。

5月初旬に市に通報があり、監査を実施。業者が運んだ食材料から判明。9月中旬に再検査をした際その量が変わっておらず、少なくとも4か月間は虐待をしていたと認定した。

元職員は「1人前は普通の量があり、だいたい煮物と酢の物、肉か魚があった。『いらない』という人もいた」

(2023年11月21日 朝日新聞)

大月 男性入所者死亡 ずさんな施設管理横行か 市、指定取り消しへ

施設では少なくとも昨年1月～8月にかけて、男性に対して、提供すべきカロリー（1日1800キロ・カロリー）の半分程度しか提供しなかった。8月に市職員が衰弱している男性に気付き、入院を指示したが、約2週間後に死亡した。市は死因などについては把握していない。

利用者の食事は外部業者に注文していたが、実際の利用者の人数より少なく発注して振り分け、1人分の食事量が少なくなっていたという。施設を運営する、特定非営利活動法人の代表は、市の聞き取りに対し「食事をあまり食べないから」などと話したという。

昨年2月、「（施設で）十分な食事が提供されていない」との情報化市に寄せられ、市がその後監査に入るなどして、違反が明らかになっていった。

人格尊重義務違反

(介護保険法:各施設・事業所の**指定の基準**)要介護者の人格を尊重するとともに、この法律又はこの法律に基づく命令を遵守し、要介護者のため忠実にその職務を遂行しなければならない。

指導監査

- 人員基準違反 人員基準を満たしていない
- 運営基準違反 設備・運営基準を満たしていない
- **人格尊重・忠実義務違反** 人格や尊厳を無視する行為、虐待
- 不正請求 加算要件を満たしていない加算算定、介護報酬の不正請求等
- 虚偽報告等 不正に対する虚偽報告や事実とは異なる説明
- 検査忌避等 監査の出頭拒否や妨害
- 虚偽申請 新規事業所指定の際の虚偽申請
- 法令違反 その他の法令違反(雇用者の偽りや虚偽の住所)

処分内容

指定取消	全部効力停止 ※指定期間	一部効力停止	改善命令	改善勧告 ※処分ではない
-------------	------------------------	---------------	-------------	------------------------

意図的であるかどうか問わない: 結果どうなるのか

施設・事業所側に課されている「安全配慮義務」

債務不履行責任（民法415条）、不法行為責任（同法709条以下）監督義務者の責任（民法714条）、使用者責任（同法715条）、工作物責任（同法717条）

- 名古屋市西区の特別養護老人ホームで、入所中の男性（当時88歳）がパンを喉に詰まらせて死亡したのは職員らが見守りを怠ったのが原因だとして、遺族が施設側に計約2960万円の損害賠償を求めた訴訟の判決が7日、名古屋地裁であった。裁判官は施設側の安全配慮義務違反を認定し、計約2490万円の支払いを命じた。
- 判決によると、男性は要介護認定を受けて施設に入所していた2021年11月、朝食のロールパンを喉に詰まらせて窒息死した。男性は約1か月前にもロールパンを喉に詰まらせていた。訴訟で、施設側は「男性は自分で食べることができたので、常に見守る義務はなかった」と主張。
- これに対し、裁判官は「これまでと同じ態様で食事を提供すれば、より重篤な結果が生じる危険性を認識できた」と、施設側の賠償責任を認めた。

3. 高齢者虐待を未然に防止するための ストレスマネジメントとアンガーマネジメント

基本的な考え方

① **背景となる要因**は何か？ (要因分析) **個人と組織**

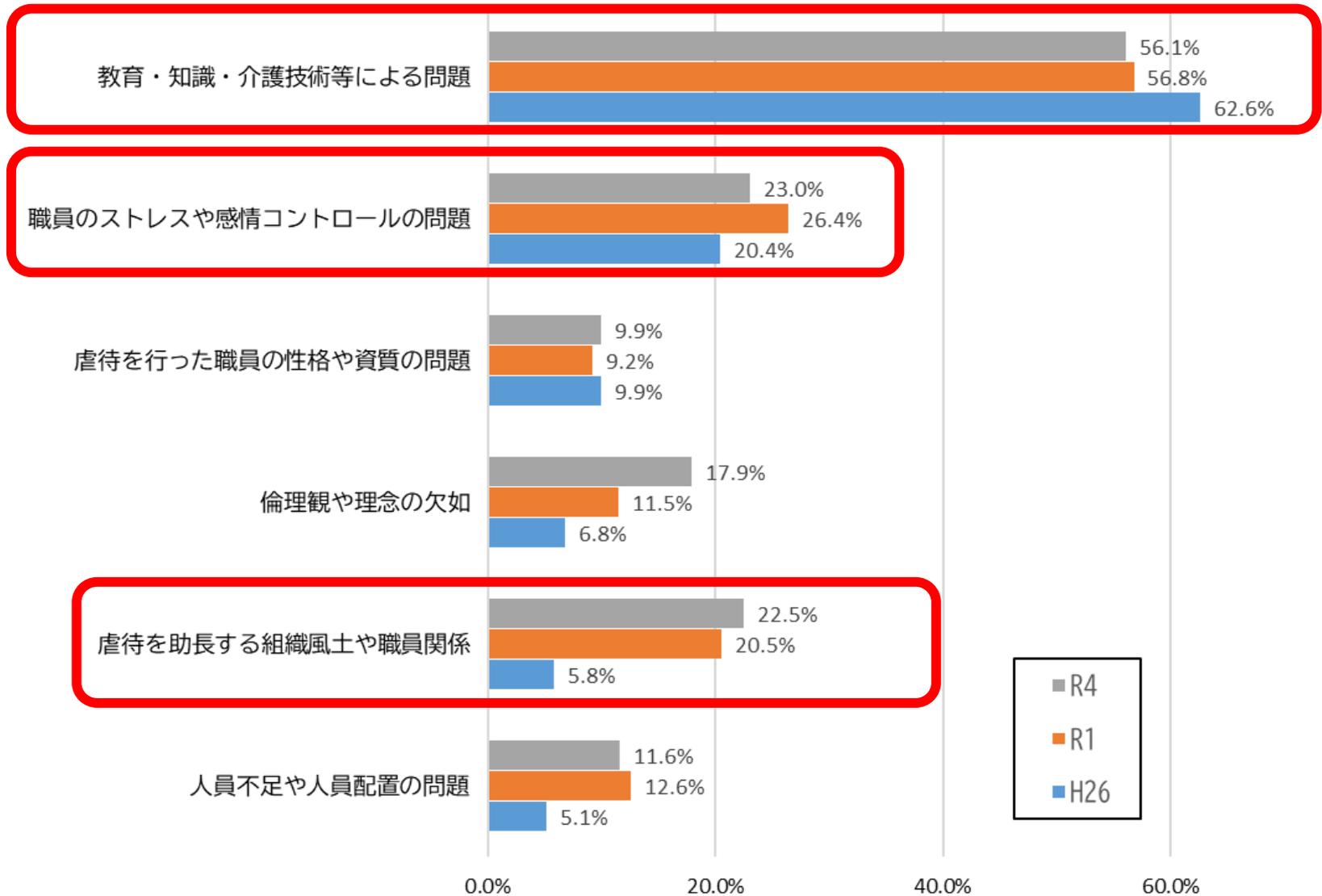


② **組織的な取り組み** (**責任者・管理者等**)



③ **職員個々人が必要な役割**を果たす

調査にみる虐待発生要因※



※市区町村・都道府県の担当者による回答から

※複数回答形式

ストレスを軽減するための4つのケア

会社が外部組織と契約し提供
産業保健担当職員の配置
職場内研修の実施・福利厚生

安全配慮義務



外部資源のケア
経営者の役割



職場巡回し環境改善を行う
窓口での相談支援
メンタルヘルスの企画運営

LEADAR



リーダーや虐待
防止担当者担当
者の役割

職場環境の改善
スタッフのストレスへの気づき
医療機関へつなぐ
スタッフの働き方へのケア

LEADAR



リーダーの役割

メンタルヘルスに関する知識
ストレスへの対処
アンガーマネジメント

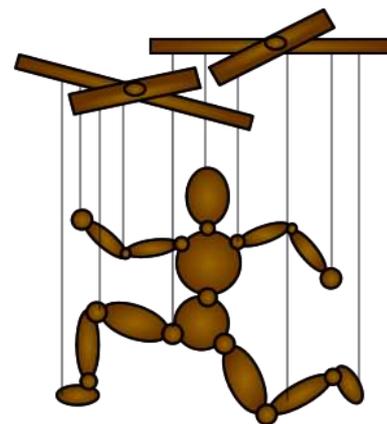


個人の役割
セルフケア

なぜ、セルフケアを行うのでしょうか

- ①利用者からの暴力についてカッとなってしまふ
- ②手際の悪い部下にイライラする
- ③リーダーの身勝手なシフトに腹が立つ
- ④いい加減なケアを許しているチーム全体が嫌い
- ⑤高圧的な先輩にイライラする
- ⑥向上心がないスタッフにイライラする
- ⑦その日の機嫌で態度が異なるスタッフがストレス

感情を抑えるのではなくコントロールすること



怒りは大切な感情の一つです

自分の怒りを認めよう

怒りはコントロールできる

防衛反応の
ひとつ

何を守ろう
としたのか

守るためには
どうするか？

しかし、その取扱いが難しい
強く怒る、何かにぶつける、頻繁に、持続する

怒りの特徴をつかみコントロールしよう



二次感情



不安



心配



苦しい



つらい



焦り

一次感情



- 誰か手伝ってほしい（自分ばかり嫌なことを押しつけられている）
- 理不尽に怒らないでほしい
- 意見を聞いてほしい
- わかってほしい
- 構わないでほしい
- ゆっくりさせてほしい
- 食べさせてほしい

背景の
ニーズ

なぜ、怒り(二次感情)に発展してしまうのでしょうか？

- ①根拠のない決めつけ
- ②二分分割志向
- ③部分的焦点づけ
- ④過大評価・過小評価
- ⑤すべき思考
- ⑥過度の一般化
- ⑦自己関連付け
- ⑧情緒的理由付け
- ⑨自己成就予言
- ⑩早急な結論付け

問題が生じやすい考え方のクセ

自分はどのように「意味づけ」したかを一度考えてみましょう

自分の中の怒りの原因 お互いの想いのすれ違い

あなたの～ べき

相手の～ べき

他の人は静かに寝てくれるのに夜に**いつも**寝てくれない

集団生活だから就寝時間に寝るべき

私は寝たくないのだから自由にさせるべき

他のスタッフは、家庭の事情とかで定時に**絶対**帰ってしまう。結局**私ばかり**嫌な仕事や夜勤が回ってくる。

スタッフ皆平等に夜勤をすべき

家庭の事情を優先すべき

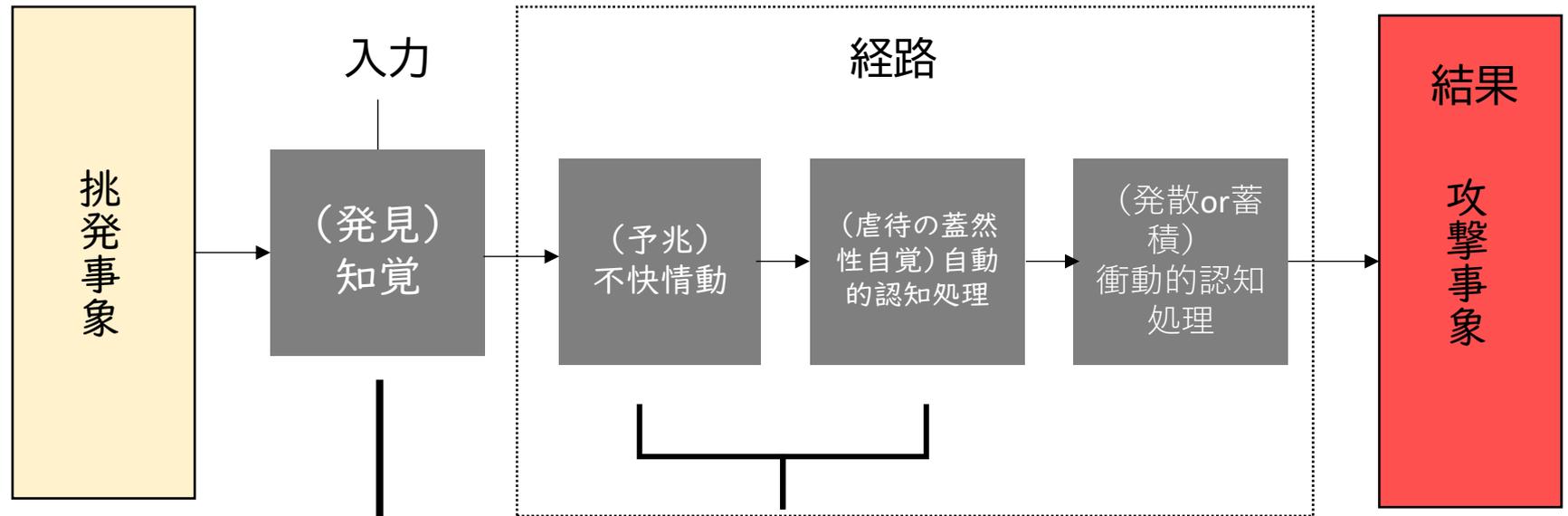
手際の良くスピード効率重視のスタッフが**必ず**評価されている。

ひとりひとり丁寧に接するべき

時間が限られているのだから手際よくすべき

怒りの感情を行動に移させない

大淵 憲一モデル



「6秒ルール」 タイムアウトして一度自分を見つめ、相手の気持ちを考える

早期介入

ハンドルを握るとドライバーはなぜ攻撃的になるのか？

虐待を攻撃行動として捉えると

①フラストレーション攻撃説 (ダラート1900)

欲求阻止→怒り→攻撃 **自分を見つめてみる(6秒ルール)**

②攻撃の社会的学習理論 (バンドюра1965)

モデリングや賞賛により攻撃行動が促進 **黙認者を作らない**

③匿名性 (ジンバルドー1970) **外部との接触を作る**

密室性(夜勤帯、個室、トイレ、コミュニケーション不足)を回避



他のスタッフの予兆となるような言動を目にしたときは

ルール

- ① 人格を傷つけない
- ② 自分を傷つけない
- ③ 物にあたらない
- ④ 場所や時間を考える

タブー

相手を責める

どうしたら良いか一緒に考えよう

過去や関係ないことを持ち出す

現状に目を向けて

程度言葉

ひどい、いい加減、いつまでこんなの

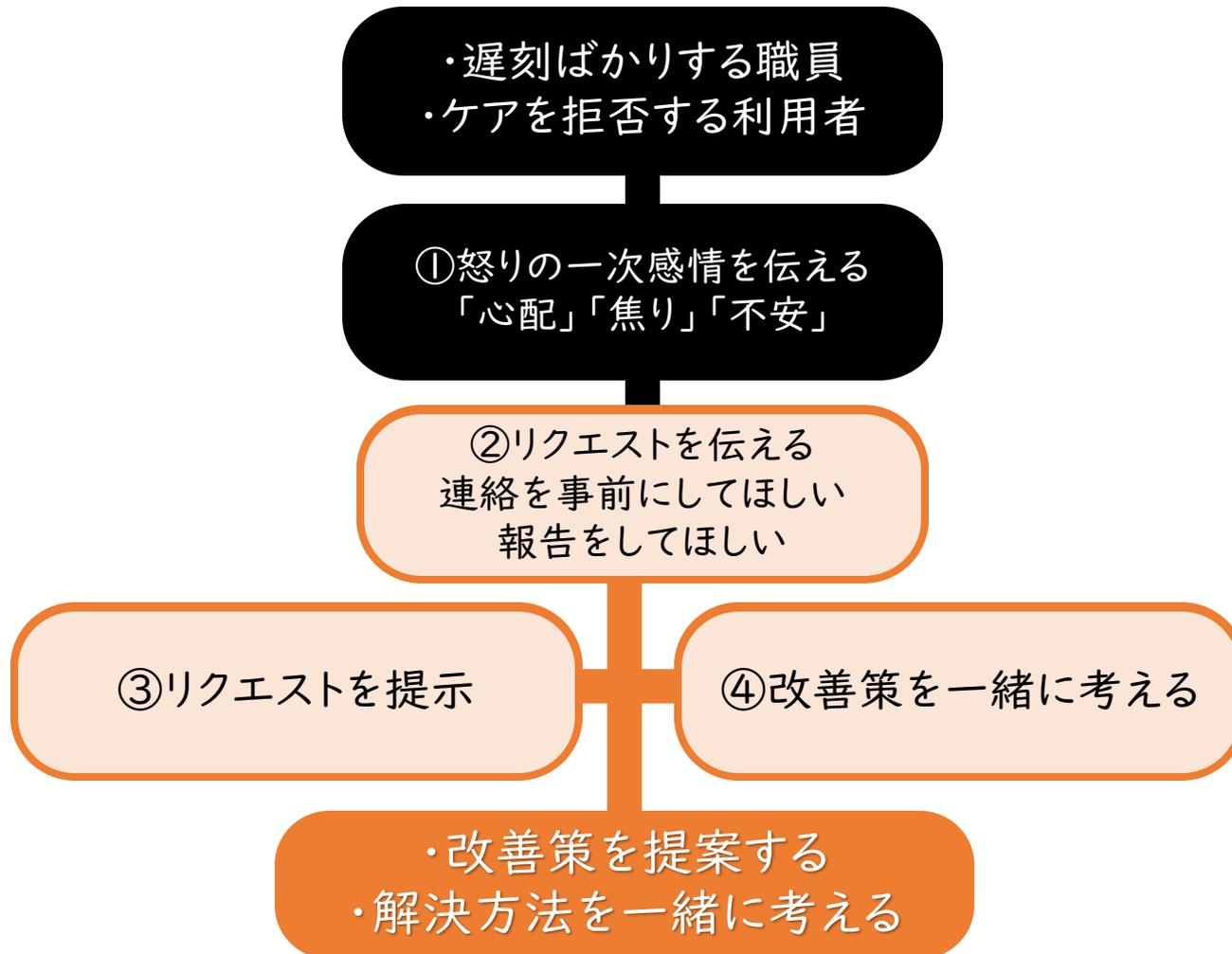
具体的に

一方的に強く決めつける

話を聞いて具体的な提案

- 怒りを爆発させるとどうなるか想像してもらう
- 解決方法を一緒に考える
- その背景の感情を聞いてみる(一次感情)
- 何を伝えたかったのか聞いてみる(ニーズ・思い)

利用者にも、他のスタッフにも自分の気持ちを伝えることも大切



どうすれば、高齢者虐待や身体拘束はなくせるのか？
という考え方で良いのか？

施設・事業所全体での目標や目指す姿を共有すること

「認知症の人の生活の質の向上」

安全の壁

ケア方針の壁

スタッフのこころの壁

身体管理のためなら身体拘束をするのは仕方ない

組織を変える研修体系の見直し

風通しが良くなる工夫

声掛け、面談、想いの共有、話し合いが必ずある

セルフチェックリストの活用

自分を振り返る。自分を俯瞰的に見る(メタ認知)

誰もが参加しやすく参加したくなる研修

お茶やお菓子、話題提供も、良い雰囲気をつくる工夫

職員全員の声を改善策に活かすこと

アンケート、ひと声シート

チームの取組と個別の取組へつなげる

目的

1. 高齢者虐待防止法について理解する
2. 利用者の権利擁護の視点から考える
3. ストレスマネジメントとアンダーマネジメントについて知る
4. 職場内研修の考え方と目標について考える