

自己点検シート(チェックリスト)

(1)スタッフ用

(2)管理者用

自己点検シート(チェックリスト)解説

(1)スタッフ用

(2)管理者用

自己点検シート(チェックリスト)

(1) スタッフ用

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、放置・放任がある	はい	いいえ
2	虐待は違法行為であり、許されないことである	はい	いいえ
3	虐待を発見した時には通報義務がある	はい	いいえ
4	虐待の通報先を知っている	はい	いいえ
5	安全のために行う身体拘束は虐待にあたらぬ	はい	いいえ
6	向精神薬などで強く精神作用を抑えることは身体的虐待にあたる	はい	いいえ
7	利用者に必要なケアを行わないのは、放任であり虐待である	はい	いいえ
8	言葉の暴力は心理的虐待である	はい	いいえ
9	陰部を不必要に露出させたり、卑猥なことを言うのは性的虐待である	はい	いいえ
10	利用者の金銭が適正に使われていないのは経済的虐待にあたる	はい	いいえ
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	はい	いいえ
12	虐待防止についての施設としての取組みがある	はい	いいえ
13	ケアの質の向上に向けた施設としての取組みがある	はい	いいえ
14	施設内外の研修に参加している	はい	いいえ
15	職員の働きやすさに関する改善に向けた施設としての取組みがある	はい	いいえ
16	自分や他職員の介護の仕方に疑問を感じることもある	はい	いいえ
17	自分が働く施設では虐待はないと思う	はい	いいえ
18	虐待まではいかないが、不適切なケアがあると思う	はい	いいえ

19	感じた疑問を同僚や上司と話し合える状況である	はい	いいえ
20	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	はい	いいえ
21	利用者の行動を強制的に制止しなければならない場合がある	はい	いいえ
22	ナースコールが頻繁な場合にナースコールを抜いたり止めたりすることがある	はい	いいえ
23	トイレで対応できると思われる利用者におむつ対応をすることがある	はい	いいえ
24	他の職員が見ていない状況だと、利用者への対応がぞんざいになることがある	はい	いいえ
25	粉薬をご飯に混ぜることがある	はい	いいえ
26	女性利用者の入浴や排泄介助を男性職員が行うことがある	はい	いいえ
27	子どもに対してするような対応や言葉かけがある	はい	いいえ
28	声かけをせずにズボンを下げたりシャワーをかけたりすることがある	はい	いいえ
29	性的な冗談や身体について話題にすることがある	はい	いいえ
30	他者に見える状態で排泄や入浴の介助をすることがある	はい	いいえ

自己点検シート(チェックリスト)

(2) 管理者用

1	五つの虐待の種類を知っている	はい	いいえ
2	崇高な理念をもつと施設虐待はおこらない	はい	いいえ
3	虐待は違法行為であり、許されないことである	はい	いいえ
4	虐待は基本的人権の侵害である	はい	いいえ
5	施設職員及び管理者は虐待被害者を発見したときには通報義務がある	はい	いいえ
6	虐待の通報先を知っている	はい	いいえ
7	虐待の事実を確認しなくても、強く疑われる場合は通報すべきである	はい	いいえ
8	虐待が確認された場合、管理者としてとるべき方策を知っている	はい	いいえ
9	安全のために行う場合の身体拘束は虐待にあたらぬ	はい	いいえ
10	職員の教育がしっかりしていれば虐待は起こらない	はい	いいえ
11	自分が管理する施設では高齢者虐待が起こるはずがない	はい	いいえ
12	虐待防止についての施設としての取組みがある	はい	いいえ
13	部下に対するパワーハラスメントは存在しないと考えている	はい	いいえ
14	不適切な対応だとわかっているにもかかわらず、せざるを得ない場合がある	はい	いいえ
15	利用者の金銭が適正に使われていないのは経済的虐待にあたる	はい	いいえ
16	虐待防止に係る研修に参加したことがある	はい	いいえ
17	介護に関する技術や経験が未熟だと利用者への虐待につながりやすい	はい	いいえ
18	夜勤帯の業務の内容を具体的に知っている	はい	いいえ

19	ストレスや疲労の蓄積は、虐待につながる可能性がある	はい	いいえ
20	職員の労働条件と施設内虐待は関係がない	はい	いいえ
21	利用者、家族からの苦情を解決するための体制が整備されている	はい	いいえ
22	職員同士のコミュニケーションはとれている	はい	いいえ
23	ケアについて感じた疑問を同僚や上司と話し合える職場環境である	はい	いいえ
24	忙しい時間帯ほど、管理者として現場の状況を把握している	はい	いいえ
25	虐待までには至らないが、不適切なケアがあると思う	はい	いいえ
26	本人の食事を待たずに食事膳を下げることは、忙しいときは仕方がない	はい	いいえ
27	めやにがたまっている、爪が伸びている、髭が伸びているなどケアの質が保たれないのは仕方がない	はい	いいえ
28	高齢者が職員を呼んでいるのにすぐに行けないことが何度もあった	はい	いいえ
29	粉薬を飲まない高齢者にはご飯にまぜて飲ませるべきだ	はい	いいえ
30	仕事の効率上、おむつ交換を時間で行うのはやむを得ない	はい	いいえ

自己点検シート(チェックリスト)解説

(1) スタッフ用

- | | | |
|---|--|----|
| 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、介護の世話の放棄・放任がある | はい |
| 2 | 虐待は違法行為であり、許されないことである | はい |
| 3 | 虐待を発見した時には通報義務がある | はい |
| 4 | 虐待の通報先を知っている | はい |

高齢者虐待とは何か、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、法的な根拠について、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、知っておく必要があります。
〔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あたらぬ | いいえ |
|---|----------------------|-----|

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、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は、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、有効な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。
〔1章3(1)(2)〕

- | | | |
|---|---------------------------------|----|
| 6 | 向精神薬などで強く精神作用を抑えることは身体的虐待にあたる | はい |
| 7 | 利用者に必要なケアを行わないのは、放任であり虐待である | はい |
| 8 | 言葉の暴力は心理的虐待である | はい |
| 9 | 陰部を不必要に露出させたり、卑猥なことを言うのは性的虐待である | はい |

それが利用者にとって必要なケアなのに意図的に行わない場合、介護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けん制機能の欠如が考えられます。
〔2章1、2章2(1)~(4)〕

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けん制機能欠如の課題、認知症についての無理解や有効な介護方法を知らないなどケアの技術不足等が考えられます。
〔3章1(1)(2)〕

10 利用者の金銭が適正に使われていないのは経済的虐待にあたる はい

利用者の金銭管理について、複数の職員によるチェックなど組織のけん制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。

〔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 | はい |
| 12 | 虐待防止についての施設としての取組みがある | はい |
| 13 | ケアの質の向上に向けた施設としての取組みがある | はい |
| 14 | 施設内外の研修に参加している | はい |
| 15 | 職員の働きやすさに関する改善に向けた施設としての取組みがある | はい |

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ます、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。

〔3章1(1)(2)、3章2〕

- | | | |
|----|--------------------------|--------|
| 16 | 自分や他職員の介護の仕方に疑問を感じることもある | はい・いいえ |
| 17 | 自分が働く施設では虐待はないと思う | はい・いいえ |
| 18 | 虐待まではいかないが、不適切なケアがあると思う | はい・いいえ |

実際に不適切な状態がないのであればよい介護現場であると考えられますが、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。

〔3章1(2)、3章2(1)〕

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ます、組織の取組の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。

〔3章1(1)(2)〕

19 感じた疑問を同僚や上司と話し合える状況である はい・いいえ

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。

〔3章1(1)(2)、3章2(1)(2)〕

- | | | |
|----|------------------------------|--------|
| 20 | 不適切な対応だとわかっていても、せざるを得ない状況がある | はい・いいえ |
| 21 | 利用者の行動を強制的に制止しなければならない場合がある | はい・いいえ |

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。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。

〔1章3(1)(2)、3章1(1)〕

- | | | |
|----|-------------------------------------|-----|
| 22 | ナースコールが頻繁な場合にナースコールを抜いたり止めたりすることがある | いいえ |
| 23 | トイレで対応できると思われる利用者におむつ対応をすることがある | いいえ |

それが利用者にとって必要なケアなのに意図的に行わない場合、介護職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けん制機能の欠如が考えられます。

〔2章2(1)(2)、3章1(1)(2)〕

それが利用者にとって必要なケアなのに、必要であるとの認識がない場合、介護者のケアに関する知識・技術不足が考えられます。〔3章1(2)〕

それが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、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。

〔3章1(1)(2)〕

- | | | |
|----|-------------------------------------|-----|
| 24 | 他の職員が見ていない状況だと、利用者への対応がぞんざいになることがある | いいえ |
|----|-------------------------------------|-----|

介護職員の倫理的な問題が考えられます。誰しも他者の存在がない状況では行動の規制が緩みがちであり、施設は密室性も高いので、それらのリスクを減らすための仕組みとして職員間のチェック機能や職員教育といった組織の取組みも必要です。

〔3章1(1)(2)〕

25	粉薬をご飯に混ぜることがある	いいえ
26	女性利用者の入浴や排泄介助を男性職員が行うことがある	いいえ
27	子どもに対してするような対応や言葉かけがある	いいえ
28	声かけをせずにズボンを下げたりシャワーをかけたことがある	いいえ
29	性的な冗談や身体について話題にすることがある	いいえ
30	他者に見える状態で排泄や入浴の介助をすることがある	いいえ

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。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。

(2章2(1)(3)(4)、3章1(1)(2))

自己点検シート(チェックリスト)解説

(2) 管理者用

1	五つの虐待の種類を知っている	はい
2	崇高な理念をもつと施設虐待はおこらない	いいえ
3	虐待は違法行為であり、許されないことである	はい
4	虐待は基本的人権の侵害である	はい
5	施設職員及び管理者は虐待被害者を発見したときには通報義務がある	はい
6	虐待の通報先を知っている	はい
7	虐待の事実を確認しなくても、強く疑われる場合は通報するべきである	はい
8	虐待が確認された場合、管理者としてとるべき方策を知っている	はい

いかに管理者・経営者が崇高な理念を持ち、良心的であっても、施設内での虐待が起こる可能性があります。虐待を防ぐために、虐待の事実が確認された後の速やかな対応のためにも、基本的な知識として、法的根拠の熟知は必須です。

[1章1(1)~(5)、1章4(1)、3章1(1)(2・2(1))、4章3(2)]

9	安全のために行う場合の身体拘束は虐待にあたらぬ	いいえ
---	-------------------------	-----

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。「緊急やむを得ない場合」とは、「切迫性」「非代替性」「一時性」の3つの要件を満たし、かつ、それらの要件等の手続きが極めて慎重に実施されている場合をさします。

「緊急やむを得ない場合」でないのに身体拘束が行われている場合は、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、有効な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。

[1章3(1)(2)]

10	職員の教育がしっかりしていれば虐待は起こらない	いいえ
----	-------------------------	-----

職員への教育不足も高齢者虐待の起る要因の一つですが、それだけで、高齢者虐待が防げるというものではありません。労務管理や職員から情報をうまく収集するシステムなどがなければ、虐待の防止に十分な効果がえられない可能性があります。

[3章1(1)(2)]

11 自分が管理する施設では高齢者虐待が起こるはずがない いいえ

あらゆる施設で虐待は起こりえます。いかに、理念や方針が崇高であっても、いかに管理者が人格的に高潔であっても、虐待が防げるとは限りません。〔3章1(1)(2)〕

12 虐待防止についての施設としての取組がある はい・いいえ

施設には、各種の委員会など、虐待防止に係る組織が設置・運営されていることと思いますが、それらの組織における責任と役割及び権限等が整理されているでしょうか。単に設置されているだけでなく、それらが十分に機能し、形骸化していないことが重要です。〔3章1(1)(2)・3章2(1)(2)〕

13 部下に対するパワーハラスメントは存在しないと考えている いいえ

施設管理者が気づかないうちにパワーハラスメントが生じることもあります。また、介護職員等の上司と部下の間にも、パワーハラスメントが存在しているかもしれません。自分の意見が言えない状態、上司への報告がしづらい状態は、良いチームアプローチが出来ずサービス提供の妨げになるとともに、職場ストレスの増加や、起こった問題に対する対応の遅れなどを生み出します。〔3章1(1)〕

14 不適切な対応だとわかっているにもかかわらず、せざるを得ない場合がある
いいえ

利用者がなぜそのような状態なのか、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すすめる必要があります。個別ケアの検討が十分すすめられたにも関わらず、そうせざるを得ない場合は、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、介護職員等は職業倫理と現状とのギャップに苦しみ、ストレスを多く感じる事となるので、その改善に向けては組織的な対応が必要です。〔3章1(1)〕

15 利用者の金銭が適正に使われていないのは経済的虐待にあたる はい

利用者の金銭管理について、複数の職員によるチェックなど適正な金銭使途・管理体制とする必要があります。また、成年後見人制度の活用を検討も必要でしょう。〔1章1(5)、2章2(5)〕

16 虐待防止に係る研修に参加したことがある はい

管理者の意識は、施設全体のあり方を左右するといっても過言ではありません。高齢者の尊厳保持のために、管理者から率先した虐待の防止に向けた意識の高揚と知識の向上を図ることが必要でしょう。

{ 3章1(1) }

17 介護に関する技術や経験が未熟だと利用者への虐待につながりやすい はい

介護職員等のスキルは、多くの場面に対応し、自らが考え学んだ経験と、適切なスーパービジョンによって徐々に培われていきます。スキルの低い職員が、困難な事例に直面した場合、過度にストレスを蓄積してしまうことも考えられます。長く働くことができ、個々の介護職員等のスキルアップが図れるような、職場環境の整備が重要です。

{ 3章1(1)(2) }

18 夜勤帯の業務の内容を具体的に知っている はい・いいえ
19 ストレスや疲労の蓄積は、虐待につながる可能性がある はい
20 職員の労働条件と施設内虐待は関係がない いいえ
21 利用者、家族からの苦情を解決するための体制が整備されている はい・いいえ
22 職員同士のコミュニケーションはとれている はい・いいえ
23 ケアについて感じた疑問を同僚や上司と話合える職場環境である はい・いいえ

高齢者虐待は、様々な要因が背景となって発生します。業務遂行上のストレスも、高齢者虐待の要因の一つです。介護職員等が感じているストレスの原因について、把握、分析し、介護職員等がストレスをためることなく生き生きと業務遂行ができるように、労務管理の適切な運用と職場環境の整備が望まれます。

{ 3章1(1)(2) }

24 忙しい時間帯ほど、管理者として現場の状況を把握している はい

日々の業務の中で業務量が集中するなどの忙しい時間帯は事故や不適切な行為が発生しやすくなります。現場が忙しい時ほど状況の把握や、それに基づく状況の分析が必要です。必要であれば職員体制の整備も含めた検討が必要でしょう。

{ 3章1(1) }

25 虐待までには至らないが、不適切なケアがあると思う はい

高齢者虐待以外にも、明確に虐待とは言い切れない、「不適切なケア」が存在します。「不適切なケア」は、放置され蓄積されていくと顕在化した虐待となりうる場合があります。「不適切なケア」を早期に発見し、早い段階で対策を講じることが必要です。〔3章1(2)〕

26 本人の食事を待たずに食事膳を下げることは、忙しいときはしかたがない いいえ

27 めやにがたまっている、爪が伸びている、髭が伸びているなどケアの質が保たれないのは仕方がない いいえ

28 職員を呼んでもすぐに来てくれないことが何度もあった いいえ

29 粉薬を飲まない高齢者にはご飯にまぜて飲ませるべきだ いいえ

30 仕事の効率上、おむつ交換を時間で行うのはやむを得ない いいえ

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。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。〔3章1(1)(2)〕