

この事例の行為について

- ・他の高齢者のいるデイルームで、他者から見えないように配慮せず着替えさせることは、**性的虐待**と考えられます。
- ・笑顔で「うわー汚い」「しっかりしてよ」等、声をかけることは、高齢者を侮辱する言動と考えられますので、**心理的虐待**と捉えられます。
- ・職員が虐待と思われる言動をしている現場を見ているにも関わらずリーダーが黙認することは、職務上の義務を怠ることから**介護・世話の放棄・放任（ネグレクト）**と考えられます。

防止のためのポイント

<個人でできること>

●自分のケアを振り返ってみましょう

◆アセスメントを丁寧に行う

- ・失禁をした理由について、排尿回数やタイミング、排尿時痛や残尿感、水分や食事の摂取状況、ADLの状況や失禁することに対する精神的ストレス等、多方面から、**詳細にアセスメント**する

◆自分本位（“非”高齢者本位）になっていないか考える

- ・職員側の都合を優先したり、一斉介護・流れ作業で、対応していないか
- ・トイレ誘導の方法やタイミングは本人の気持ちに十分配慮しているか

◆虐待に繋がる言動を理解し、対応する

- ・他の職員も同じ言動をしているから、リーダーが注意しないからといって、やってはいけない。
- ・高齢者への声掛けや態度に問題はないか「親しみを込めたつもり」でも、馬鹿にしたり、侮辱した言動になっていないかを考える。（「認知」という呼び方は不適切であること等）

●どのように対応したらよいか不安な時は、一人で判断せず、同僚や 上司に相談・報告しましょう

<チームでできること>

●高齢者の情報を共有し、対策を統一しましょう

- ・情報共有・意見交換の機会を設ける ⇒ケアプランの見直し
- ・高齢者の心情までチーム全体で検討・推察する
- ・認知症があり、本人が十分意思を伝えられない場合は、特に周囲のサポートが重要であるため、言葉だけでなく、表情や行動、反応等の様子を共有し、対策を検討する（例えば、頻回に椅子から立ち上がる様子が見られたら、トイレに誘導する、行きたがらなくても、「手を洗いに行こう」と言えば、トイレで排泄可能、等、個々の対応情報を共有する）

●相談しやすい雰囲気、風通しの良いチームを作りましょう

- ・虐待につながる可能性のある気になる言動を放置しない職員間の関係を作る
⇒日頃から、どのような言動が虐待に繋がるかを考える、お互いの言動に注意する、対応に困ったら相談する等
- ・良好なチームワークを保つため、なんでも相談できる安心感（心理的安全性）を確保する

<組織でできること>

●素早く対応できる体制を作りましょう

- ・不適切なケアや高齢者虐待に気付くための取り組みを考える
- ・情報が共有される仕組みを構築する
- ・対策を検討する組織（虐待防止委員会など）・役割を明確にする

●虐待防止のために普段から取り組みましょう

- ・高齢者虐待防止に関する学習の機会を定期的に設ける
- ・他にも、ケアの質の向上のための学習機会、職員のメンタルヘルスのための面談等、組織運営・業務管理に係る

部分の取組みも重要、虐待防止委員会等、で組織的取組みについて、定期的に検討できる仕組みを設ける

- ・特に管理職は、虐待について十分な知識を持ち、職員の言動の是非を正しく判断できるよう、組織的な対策、教育が必要

- ・高齢者の理解とそれに基づいた適切なケアの提供や環境について学習することで高齢者虐待が起きない環境を作る