不適切ケアを無くす！

～管理者向け　虐待を未然に防ぐためのディスカッション研修～

【研修内容】
職員によるご利用者への虐待は、単に「その職員個人の問題（悪い人だから）」なのでしょうか？施設全体で課題に向き合い、自施設に潜む「虐待の芽」を摘むためのアイデアについて、グループワークで意見を交わしてみませんか？

議　題：

- 虐待防止委員会の活動や取り組み・職員研修の実施方法や工夫
- 不適切ケアを防ぐための具体的な取り組み
- 職員間の情報共有や意識向上に向けた工夫
- 取り組みを進める中での課題や悩み、改善に向けた工夫

研修前に考えてみてください・・・

１.「虐待の芽」に早期に気づく感性を養う
虐待は、明らかな身体的暴力だけでなく、不適切なケア（スピーチロックや放置、尊厳を傷つける言葉遣いなど）の積み重ねから生じることが少なくありません。研修を通じて何が虐待や権利侵害に該当するのかを正しく理解することで、スタッフ一人ひとりが日常の違和感や「虐待の芽」に敏感になり、深刻な事態に発展する前に芽を摘むことができます。

2. 支援者の無自覚な加害を防ぐ
虐待の多くは、最初から悪意を持って行われるわけではありません。知識不足や過度なストレス、業務の多忙さから「支援のつもりで行っていた行為」が、結果として虐待にあたっていたというケースも存在します。定期的な研修により、自身の支援方法や客観的な視点を振り返る機会を持つことで、無自覚な虐待の発生を未然に防ぎます。

3. 組織全体の風通しと透明性を高める
施設全体の風土づくりとして「不適切なケアを見過ごさない」「一人で抱え込まずに相談・共有する」という共通認識が形成されることで、風通しの良い職場環境が生まれます。報告や相談がしやすい環境は、組織的な隠蔽や風化を防ぐ強力な抑止力となります。

4. 支援者のメンタルヘルスと職場の安心を守る
虐待が発生しやすい背景には、人手不足や業務上のストレス、燃え尽き症候群などの構造的な問題が潜んでいます。研修においてストレスマネジメントや適切な支援技術（アンガーマネジメント等の理解）を学ぶことは、スタッフ自身を守り、安心して働ける職場環境を整えることにもつながります。

5. 職員の社会的信用を守る
虐待事案は、被害者はもちろんですが、加害者となった職員の人生も壊してしまいます。虐待の芽を摘むことがどれだけ重要な管理者の役割かを再度考えてみてください。