

権利擁護／虐待防止

事例検討編①

④虐待している職員への指導

日総研介護人財

この教材のねらい

今回、配信する教材はある一つの事例を使って、さまざまな視点から考えて「虐待行為」について理解を深めていくものである。

この教材は、今までの研修の総まとめとして、虐待している職員の指導を考えていく。

日総研介護人財

研修の進め方①

まずは、次の事例を読み上げます。

日総研介護人財

事例(ある職員Aさんの声)

居室訪問したら、便失禁をしている利用者Bさんがいました。リハビリパンツを脱ごうとしたのか両手は便まみれになっていて、服や布団、ベッドや床など本人が触ったところがベタベタに汚れていました。

急いで本人についた汚れを拭き取って着替えさせようと思いました。その際に爪で引っかかれたり、髪の毛を引っ張られたり、時折足も出て蹴りもありましたが、それでもやり返すことはせず、Bさんの腕を掴みながら必死でなんとか陰部清拭と着替えを行いました。

ただ、「痛いって！やめて！こらっ、おとなしくしなさい！」と言いながらBさんを押さえつけているところを主任に見られてしまいました。

さらにBさんの腕を押さえつけた時にBさんの腕に内出血ができてしまいました。

日総研介護人財

事例(続き)

主任に、ヒヤリハット報告書を書くようにと言われてましたが、その時に主任さん「ちゃんときちんと声かけしたの?」「本人が嫌がっているのに無理やり着替えさせたの?」「相手は認知症なんだから、少々のは仕方ないことだからね」「〇〇さんも無理矢理やられて、きっと怖かったんだろうと思うよ。それって、専門職としてどうなの?」と責められました。

ちゃんと声かけてからやったつもりです。それよりも主任の言うとおりにしていたら、便だらけになってるのに、嫌がられたらきれいにしてあげることも着替えもしてあげずにほっとけということなのかと思ってしまう。

そのくせ少しでも対応が遅れたら遅れたで「なぜちゃんと見なかった?」と責めるのに。

利用者さんに対する暴力は絶対いけないけれど、私たち職員のこと大事に思ってくれるような職場じゃないとやってられないです。

研修の進め方②

次の質問を参加者に投げかけます。参加人数がそれほど多くない場合は、一人ひとりに順番に答えてもらいます。

なぜ職員Aさんは、主任さんの話を素直に聞けないのだと思いますか? 職員Aさんの言葉の背景にある気持ちを考えましょう。

うまく答えが出てこない場合は「想像力を働かせて考えてみましょう」と投げかけます。

1)なぜ職員Aさんは、主任さんの話を素直に聞けないのだと思いますか？

職員Aさんの言葉の背景にある気持ちを考えましょう。

日総研介護人財

研修の進め方②

全員に答えてもらった後、グループワークに入ります。

グループワークのテーマ

この事例から、今後職員Aさんにどのような指導をすると良いのか、自分がリーダーになったつもりで考えてみましょう。

☆職員Aさんへの指導というスタイルを取っていますが、ねらいはそこから自分を律する態度を身につけることです。そのため、「正解は〇〇だ」というものではありません。

*話しが全然違うところに飛ばなければ、話し合いの内容を修正する必要はありません。

日総研介護人財

グループワーク(10分)

2)この事例から、今後職員Aさんにどのような指導をすると良いのか、自分がリーダーになったつもりで考えてみましょう。

研修の進め方④

- ①話し合いが終わったら、各自でワークシートに記入してもらいます。
- ②記入してもらったら、それを一人ひとり発表してもらいます。
- ③ワークシートを回収して、全員の考え方を整理して、フィードバックして、研修は終了です。

個人ワーク(10分)

3)この職員にはどういう指導が適切
だと思いますか？

あなたならどういう指導をしますか？

ワークシートにまとめてみましょう。

この教材を終えるにあたって

今回の研修は、職員Aさんへの指導というスタイル
を取りました。

話し合ったことは他人ごとだと思わずに、常に自分
の心に留めて、時々自分の言動について振り返っ
てみるのが大切です。

お疲れさまでした。

教材作成

北海道総合福祉研究センター
理事長 五十嵐教行

財団法人 総合研