

令和7年度長崎県権利擁護推進員養成研修(管理者課程)

# 「介護施設における虐待防止について」

令和8年3月2日(月)

一般社団法人 長崎県社会福祉士会

権利擁護委員会委員長 山口 康子

# ねらいと構成

## 【ねらい】

組織全体で権利擁護の意識を高め、虐待防止に取り組み、介護サービスの質を向上させる。

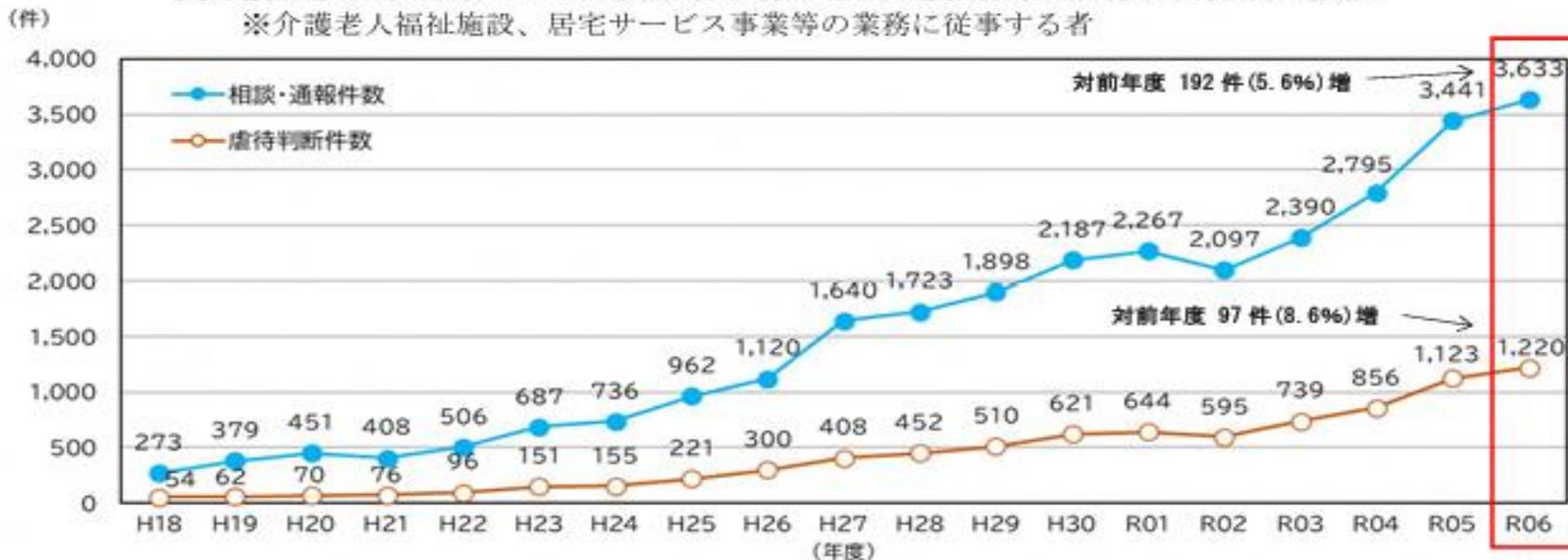
## 【ポイント】

1. 高齢者虐待防止のための措置
2. 身体的拘束の適正化のための措置
3. 対人援助者の使命
4. 虐待防止の取り組みの例
5. 高齢者虐待対応の流れ
6. 虐待防止はケアの質向上と働きやすい環境づくり

# 養介護施設従事者等による虐待の現状

養介護施設従事者等(※)による高齢者虐待の相談・通報件数と虐待判断件数の推移

※介護老人福祉施設、居宅サービス事業等の業務に従事する者



## 相談・通報者

当該施設職員 1,125人(28.7%)、当該施設管理者等 654人(16.7%)、家族・親族 595人(15.2%) 当該施設元職員349人(8.6%)

# なぜ権利擁護を学ぶ

- 福祉・介護の現場は、認知症や障害、病気、生活困窮など様々な理由で自分の意思や希望を伝えることが難しい状況に置かれがち



その結果

虐待、過度な干渉、差別、自己選択等が出来ないといった人権侵害が生じる



高齢者虐待防止法

# 高齢者虐待防止法

## 第1章 総則

### 第1条(目的)

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、高齢者の権利利益の擁護  
虐待者を罰するための法律ではない

### 第2条(定義)

「高齢者」、「養護者」、「養護者による高齢者虐待」、「養介護施設従事者等による高齢者虐待」、「養介護施設」、「養介護事業」とは 高齢者虐待5類型

第2章 養護者による高齢者虐待防止、養護者支援等

第3章 養介護施設従事者等による虐待防止等

## ・早期発見努力義務(5条)

養介護施設従事者等は高齢者虐待を発見しやすい立場にあることを自覚し、高齢者虐待の早期発見に努めなければならない。

## ・通報義務(21条) 疑いの通報でよい

早期発見・早期対応、介護の質の向上

## ・高齢者虐待防止等のための措置(20条)

委員会開催、指針整備、研修の実施、苦情処理体制の整備、高齢者虐待防止等のための措置

## ・個人情報保護法との関係(21条6項)

- ・「守秘義務違反」にはならない 通報優先
- ・公益通報者保護(21条7項) 解雇や降格等の無効

## ・通報者の非公開(8条・23条)

市町職員は、当該通報者又は届出をした者を特定されるものを漏らしてはならない

# 高齢者虐待防止措置（令和6年4月から義務化）

事業所は、虐待の発生又は再発を防止するため虐待の未然防止」「虐待等の早期発見」「虐待等の迅速かつ適切な対応」の観点  
を踏まえ、次の措置を講じなければならない

- ①虐待の防止のための対策を検討する委員会の開催1回以上/年  
全ての従事者へ結果を周知
- ②虐待防止のための指針の整備
- ③研修の実施 居住系サービス2回以上/年  
通所・訪問系サービス1回以上/年
- ④虐待の防止に関する措置を適切に実施するための担当者の設置
- ⑤4つの措置を運営規程に「虐待の防止のための措置に関する事項」として記載

## 減算

上記の①～⑤の要件が一つでも欠けると減算が適用

減算単位：所定単位の100分の1相当分（利用者全員について対象）

減算期間：事実が生じた月の翌月～改善が認められた月まで

# 身体的拘束の適正化の推進 (令和7年4月から義務化)

身体的拘束等の適正化を図る観点から次の措置を講じなければならない

- ①身体的拘束を行う場合、その態様、時間、その際の利用者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由を記録すること
- ②身体的拘束等の適正化のための対策を検討する委員会の開催1回以上/3ヶ月とともにその結果について全ての従事者に周知徹底を図る
- ③身体的拘束等の適正化のための指針の整備
- ④研修の実施 居住系:2回以上/年

**減算** 上記の①～④の要件が一つでも欠けると減算が適用  
減算単位: 所定単位の100分の10相当分(利用者全員について対象)  
減算期間: 事実が生じた月の翌月～改善が認められた月まで  
減算対象: 居住系サービス

# 身体拘束禁止の対象となる具体的な行為

- ・ 介護保険指定基準において禁止の対象となっている行為は、「身体的拘束その他入所者（利用者）の行動を制限する行為」で、具体的には次のような行為を指す。
- ・ 身体拘束ゼロへの手引きにあげられている11項目は、あくまでも例示であり、他にも該当する行為があることに注意。
- ・ **身体拘束とは、「高齢者本人の行動の自由を制限」することである。**

- 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、立ち上がったりにしないように、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[3ロック]

高齢者本人の行動の自由を制限すること。

・**スピーチロック** 言葉による行動抑制

「～しちゃダメ」「勝手に動くな」

・**ドラッグロック** 薬の投与による行動抑制

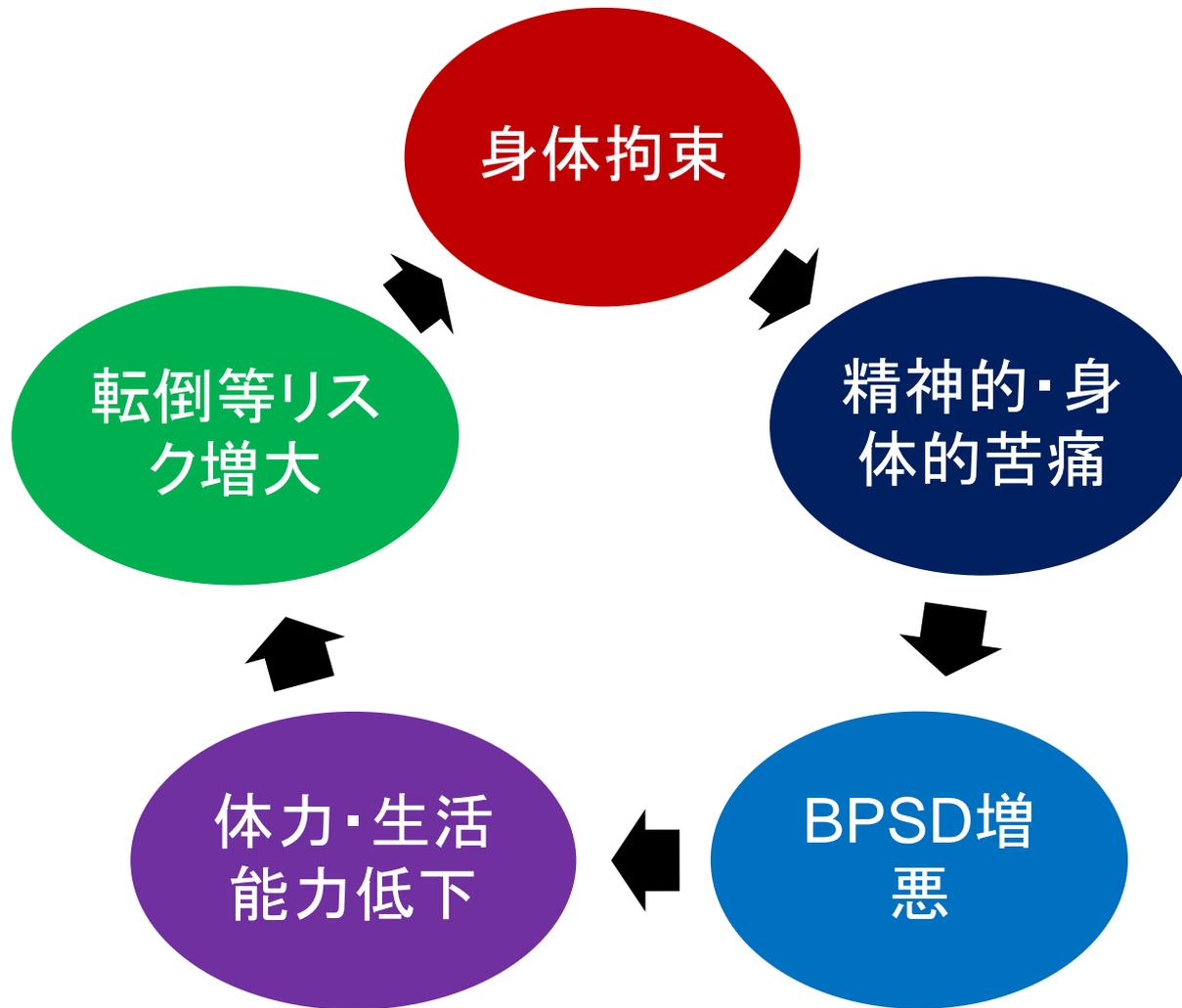
「過剰投与」「不適切な投与」

・**フィジカルロック** 物理的な行動抑制

「縛る・つなぎ服の着用・閉じ込める」

# 身体拘束はなぜ問題なのか

拘束が拘束を生む「悪循環」



# 「緊急やむを得ない場合」に該当する3要件

3つの要件を全て満たし、要件の確認等の手続きが極めて慎重に実施されていることが必要。⇒要件に当てはまれば拘束をして良いというもではない。

1. **切迫性** …利用者本人または他の利用者等の生命または身体が危険にさらされる可能性が著しく高い場合
2. **非代替性** …身体拘束その他の行動制限を行う以外に代替する介護方法がないこと
3. **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こと

## ※留意事項

- ・「緊急やむを得ない場合」の判断は、担当の職員個人又はチームで行うのではなく、施設全体で判断することが必要がある。
- ・身体拘束の内容、目的、時間、期間などを高齢者本人や家族に対して十分に説明し、理解を求めることが必要である。
- ・介護保険サービス提供者には、身体拘束に関する記録の作成等が義務づけられている(2年間保存)。

# 身体拘束を必要としないための3つの原則

## (1)なぜ身体拘束が必要なのか

「危ないから」「周りへの迷惑行為」「かきむしり等の自傷行為」等⇒これらの状況には理由がある。要因を探り改善する工夫をすることで拘束の必要性をなくす。

## (2)5つの基本的ケアを徹底する

①起きる、②食べる、③排泄、④清潔にする、⑤活動する

アセスメント⇒個々に合ったケアの見直し

## (3)身体拘束廃止・防止をきっかけに「より良いケア」が実現する

**ケアの基本は本人の意志の尊重**

# 身体拘束に対する視点

- ・「緊急やむを得ない場合」の適切な手続きを経していない身体拘束等は、原則として高齢者虐待に該当する行為

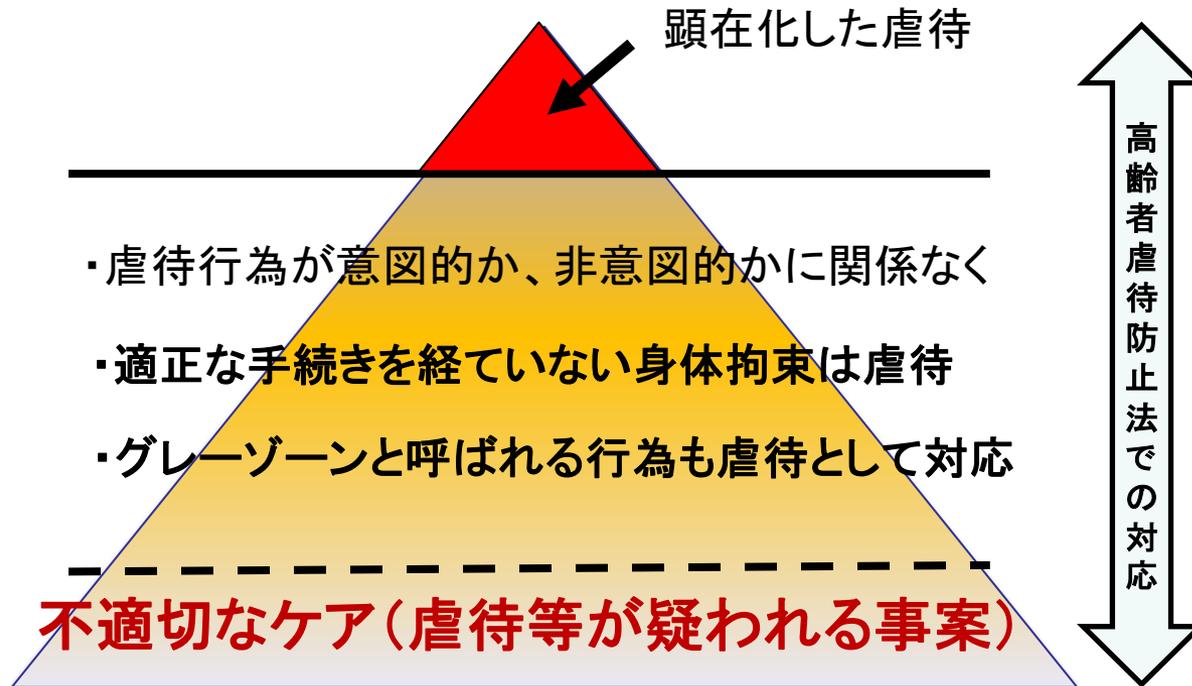
- ・「緊急やむを得ない場合」に該当する3要件は本人の尊厳を守るためのプロセス！

「緊急やむを得ない場合の3要件を検討する場合は、まず本人の尊厳を守ることを第一に考える。身体拘束廃止・防止の大切な一歩

# 養介護施設のケア場面で考える

- 施設内での虐待や権利侵害の例
  1. 身体的虐待
  2. 心理的虐待
  3. 介護や世話の放棄・放任
  4. 性的虐待
  5. 経済的虐待

# 「高齢者虐待防止法」の対象範囲



(柴尾慶次氏(特別養護老人ホーム フィオーレ南海施設長)が作成した資料(2003)をもとに作成)

- ・認知症介護研究・研修仙台センター『介護現場のための高齢者虐待防止教育システム』教材「施設・事業所における高齢者虐待防止学習テキスト」2009年、p.13
- ・「保育所等における虐待等の防止及び発生時の対応等に対するガイドライン(概要)」(令和5年5月こども家庭庁)  
([https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic\\_page/field\\_ref\\_resources/e4b817c9-5282-4ccc-b0d5-ce15d7b5018c/bb59eec8/20230512\\_policies\\_hoiku\\_2.pdf](https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/e4b817c9-5282-4ccc-b0d5-ce15d7b5018c/bb59eec8/20230512_policies_hoiku_2.pdf))を参考に作成

# 「不適切なケア」を放置すると

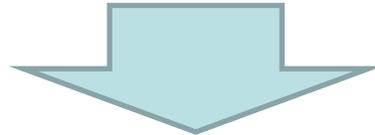
「ちょっと待って」「さっきも言ったでしょう！」と  
強い口調 周りも言ってるから



「あたりまえ」の感覚になる



「不適切なケア」の存在に気づかなくなる



「高齢者虐待」

# 不適切ケアを発見することの重要性

- 虐待の芽を早期に摘む

不適切ケアは、放置すると虐待に発展する可能性がある。早期に発見し、改善することで、虐待を未然に防ぐことができる

- ケアの質の向上

不適切ケアをチェックし、改善に取り組むことで、ケアの質全体を向上させることができる

- 職員の意識向上

不適切ケアについて議論することで、職員の倫理観や意識を高めることができる

# 相手（利用者）の立場になって

- ・自分がされて嫌な事はしない。傷つける言葉は言わない（人権侵害をしない）

目の前にいる人の思いを大切に・・・（人権尊重）

- ・ **共感と受容**（相手の立場にたって感じる力・相手の感情を受け止める力） 対人援助者としてやるべきことは

- ・ **知識と技術**・・・認知症高齢者の心理や身体、疾患、利用者ひとり一人の歴史を理解する。介護技術、コミュニケーション技術・・・生きる力を引き出す。虐待を受けている人はパワーレスになっている

# 生きる力を引き出す

- 自分らしく生きたい
- 認められたい
- つながりを持ちたい
- 安全を守りたい
- 生命を維持したい



# 対人援助職の使命

○対人援助とは、

「ひとが人を職業として特定の目的や使命感  
もって援助を行う実践」

○対人援助の目的は、

利用者ひとり一人の**生きる力**を引き出し

「その人がその人らしく安心して生活が出来る  
ように支える」

生き方 人生に関わる職業

# 組織として取り込む

## 虐待の発生要因

- ①虐待を行った職員の課題
- ②組織運営上の課題
- ③運営法人(経営層)の課題

# 虐待の発生要因

## ①虐待を行った職員の課題

- ・職員の虐待や権利擁護、身体拘束に関する知識・意識の不足
- ・職員のストレス・感情コントロール
- ・職員の倫理観・理念の欠如
- ・職員の性格や資質の問題
- ・職員の高齢者介護や認知症ケア等に関する知識・技術不足 等

## ②組織運営上の課題

- 職員の指導管理体制が不十分
- 虐待防止や身体拘束廃止にむけた取組が不十分
- チーム体制・連携体制が不十分
- 職員研修の機会や体制が不十分
- 職員が相談できる体制が不十分 等

## ③運営法人・経営層の課題

- 経営層の現場への実態理解不足
- 経営層の虐待や身体拘束に関する知識不足
- 業務環境変化への対応取組が不足 等

# 虐待防止の取り組み

- ①理念の共有
- ②個別ケア・認知症ケア
- ③権利擁護意識の確立
- ④研修（職場内・職場外）
- ⑤リスク管理
- ⑥開かれた組織運営
- ⑦ストレス・負担の軽減

# 虐待防止の具体的な取り組み

## ①理念の共有

- ・日頃の会議時に理念を伝える
- ・経営層が業務に関わり理念を伝える
- ・職員の個人目標と法人理念を照らし合わせる  
1回/年提出

## ②個別ケア・認知症ケア

- ・入居前の暮らし、習慣、好みを確認(本人理解)  
「その人らしさ」を知るツールの活用  
センター方式、ひもときシートなど
- ・知識や技術の習得(学ぶ楽しさを伝える)
- ・事例検討会議(定期開催・変化に応じた臨時開催)

### ③権利擁護意識の確立

- ・不適切ケアチェックシート、自己点検チェックシート  
数回/年実施し早期発見、早期対応、改善
- ・気付いたら職員間で声かけ合い、助け合う関係づくり
- ・一人ひとりのモラルを高める研修実施

### ④研修体制の整備

- ・新任職員教育(研修カリキュラム・指導者)
- ・職場内研修(状況に応じた研修内容、職員全員で同じ研修を受ける効果、持ち回り講師)
- ・職場外研修(伝達研修、希望する研修受講)
- ・法定研修を含む年間研修計画作成

## ⑤リスク管理

- ・ヒヤリハットや事故報告書を書きやす工夫
- ・ヒヤリハットや事故報告書をすぐに共有できるように手順を決めて再発防止に努める

## ⑥開かれた組織運営

- ・ボランティアや実習生、家族の感想や意見を参考に施設ケアに活かす(アンケートの実施)
- ・虐待防止委員会への家族・地域住民参加(第三者の意見)

## ⑦ストレス・負担の軽減

- ・ケアの困り事やストレスについて話し合う機会をつくり対応方法を共有する
- ・職員が困ったり、イライラしている時は声を掛け合う
- ・人事考課に関係なく必要時に面談し働きやすさを確保
- ・アンダーコントロールやストレスケア研修

# 職員研修の手法

- 施設内研修、施設外研修
- 動画研修、集合研修
- 講義、グループワーク、演習、ロールプレイ
- 外部講師、職員が講師になる
- 法定研修（研修計画・実施記録管理）
- 階層別研修（新人・中堅・管理職研修）

○自分事として行動変容へ繋げる研修を

# 理念と目標

〇〇〇施設 令和〇年度目標(例)

氏名： \_\_\_\_\_ 提出日：年 月 日 次回確認日(半年)： 年 月

## 〇〇〇施設 基本理念

利用者の尊厳を守り、安心して自立した生活がおくれるように支援します。

## 〇〇〇施設 〇〇年度の事業目標

利用者一人ひとりの「思い」を大切にプランを作成し適切な支援法を提供する。

## 〇〇年度の個人目標

# 職員自己チェックシート

## 人権擁護自己チェックシート(例)

記入日 年 月 日

	チェック項目	チェック欄(○を記入)		
		できる	できない	わからない
1	基本理念を自分の言葉で説明できますか	している	していない	わからない
2	人格を尊重し威圧的な態度や命令口調にならないようにしている	知っている	知らない	わからない
3	身体拘束の3ロックを知っている	している	していない	わからない
4	ヒヤリハットや事故報告書を再発防止に活用している	している	していない	わからない
5	他の職員が不適切ケアをしていたら声かけをしている	している	していない	わからない
6		している	していない	わからない
7		している	していない	わからない
8		している	していない	わからない

# 通報を受けた市町の対応

①相談・通報の受理

②事実確認調査(監査・運営指導・任意による調査)

③虐待の判断(緊急度、深刻度)

④権限行使と再発防止対策

指定取消、効力の一部停止、改善勧告(改善命令・改善指導・公示)

⑤一定期間のモニタリング・評価

⑥終結(虐待の解消、再発の可能性がないことを確認)

# 施設虐待が発生したら

- ①高齢者の安全確保(被害拡大の防止)
- ②発見者による迅速な組織内報告 法は市町へ通報  
責任者へ報告→責任者は施設長へ報告
- ③施設長を中心に利用者・職員へ事実確認
- ④「虐待の恐れあり」と判断した場合は市町へ通報  
関係者への説明・謝罪  
再発防止へ向けた取り組みの開始
- ⑤市町の事実確認を受ける
- ⑥市町からの調査結果報告
- ⑦組織全体(経営層・管理者含む)で改善計画作成し経営層の責任において提出
- ⑧改善状況の報告(市町のモニタリングを受ける)
- ⑨市町が終結判断

# 改善計画

## ◎虐待を行った職員の処分で終わらせない

- 組織運営や職場環境面を十分に検討  
(全職員によるチェックシート等の活用も有用)
- 明らかとなった発生要因に対し具体的な改善方法、目標、方法、開始、達成時期、担当者を設定。達成時期(短期・中期・長期)に分け整理し優先順位の高い事項から取り組む
- 職員全体が参加し作り上げる過程が大切  
経営者・管理者層の責任で作成・提出

# 虐待防止（働きやすい職場環境づくり）

- 教育・知識・技術の習得  
（倫理観やコンプライアントも含め）
- 「これって？どう？」感性を共有
- 良くない事をよくないと言える職場づくり
- 管理者やリーダーに相談しやすい環境
- 負担・ストレス・組織風土の問題を組織で考える
- 組織で対応する「チーム」で「専門性の向上」
- 風通しのよい働きやすい職場環境づくり