

・高齢者虐待防止(R3年度改定事項 含む)について

三重県高齢者・障がい者虐待防止委員会 副会長
市川 知律

6. ② 高齢者虐待防止の推進

概要

【全サービス★】

- 全ての介護サービス事業者を対象に、利用者の人権の擁護、虐待の防止等の観点から、虐待の発生又はその再発を防止するための委員会の開催、指針の整備、研修の実施、担当者を定めることを義務づける。その際、3年の経過措置期間を設けることとする。【省令改正】

基準

- 運営基準（省令）に以下を規定
 - ・ 入所者・利用者の人権の擁護、虐待の防止等のため、必要な体制の整備を行うとともに、その従業者に対し、研修を実施する等の措置を講じなければならない旨を規定。
 - ・ 運営規程に定めておかなければならない事項として、「虐待の防止のための措置に関する事項」を追加。
 - ・ 虐待の発生又はその再発を防止するため、以下の措置を講じなければならない旨を規定。
 - 虐待の防止のための対策を検討する委員会（テレビ電話装置等の活用可能）を定期的で開催するとともに、その結果について、従業者に周知徹底を図ること
 - 虐待の防止のための指針を整備すること
 - 従業者に対し、虐待の防止のための研修を定期的実施すること
 - 上記措置を適切に実施するための担当者を置くこと

（※3年の経過措置期間を設ける。）

施設内での虐待の構図

【虐待の発生】

- 見て見ぬふりをする
- 個人の問題
- 施設内で処理
- 行政への通報なし
- 職員指導や処分なし
- 虐待の分析、対応策の検討なし

対応・対策が取られず同じことの繰り返し

虐待のエスカレートにより重大な事故へ

取り組むことは

- ・ 入所者・利用者の人権の擁護、虐待の防止等のため、必要な体制の整備を行うとともに、その従業者に対し、研修を実施する等の措置を講じなければならない旨を規定。
- ・ 運営規程に定めておかなければならない事項として、「虐待の防止のための措置に関する事項」を追加。
- ・ 虐待の発生又はその再発を防止するため、以下の措置を講じなければならない旨を規定。
 - 虐待の防止のための対策を検討する委員会（テレビ電話装置等の活用可能）を定期的で開催するとともに、その結果について、従業者に周知徹底を図ること
 - 虐待の防止のための指針を整備すること
 - 従業者に対し、虐待の防止のための研修を定期的実施すること
 - 上記措置を適切に実施するための担当者を置くこと

虐待を防止するための体制について

虐待防止等のための措置の一例

厚生労働省
職場内虐待防止冊子を一部改変

※「虐待防止委員会」等を設置することが目的ではありません。虐待防止に機能する仕組み・組織作りが必要なのです。

虐待防止委員会

委員長：管理者
委員：権利擁護推進員等
看護師・事務長・相談員
利用者や家族の代表者
苦情解決第三者委員など

虐待防止委員会の役割

- ・研修計画の策定
- ・職員のストレスマネジメント・苦情解決
- ・チェックリストの集計、分析と防止の取組検討
- ・事故対応の総括
- ・他の施設との連携 等

各部署・事業所

権利擁護推進員

[各部署の責任者など]

権利擁護推進員の役割

- ・各職員のチェックリストの実施
- ・倫理綱領等の浸透、研修の実施
- ・ひやり・ハット事例の報告、分析等



各部署

事業所

権利擁護推進員

[各部署の責任者など]

権利擁護推進員の役割

- ・各職員のチェックリストの実施
- ・倫理綱領等の浸透、研修の実施
- ・ひやり・ハット事例の報告、分析等



各部署・事業所

権利擁護推進員

[各部署の責任者など]

権利擁護推進員の役割

- ・各職員のチェックリストの実施
- ・倫理綱領等の浸透、研修の実施
- ・ひやり・ハット事例の報告、分析等



虐待防止委員会の役割

①虐待防止のための計画づくり

②虐待防止のチェックとモニタリング

③虐待（不適切対応事案）発生後の検証と再発防止策の検討

①虐待防止のための計画づくり

年間計画を作り、組織的に運営し、進捗管理を行う。

計画に盛り込む内容

- ・ 通報すべき事案があったかどうかの振り返りと対応
- ・ 虐待防止マニュアルの作成やアップデート
- ・ 研修会の開催
- ・ 日々の課題の把握とチェックリスト
- ・ 外部評価

②虐待防止のチェックとモニタリング

委員会への情報提供が行われる仕組みづくりと多角的な分析

- ・ 身体拘束の廃止に向けた取り組みの実態
- ・ 職場のストレス要因の発見と除去
- ・ 介護職員らの課題の伝達や共有
- ・ 事故報告やヒヤリハットの分析
- ・ 外部評価

③虐待（不適切対応事案）発生後の検証 と再発防止策の検討

虐待疑い発生時に「通報するか否か」を判断するのではない

→まず、通報

- ・ 発生の原因を探る
- ・ 原因の生じた根本要因を多角的に探る
- ・ 悪者探しではない
- ・ 外部評価と第3者の参画

研修企画

研修会の開催

虐待防止法のみを学ぶ研修企画はさほど意味がない

- ・虐待防止、人権意識を高める
- ・当事者や家族の思いを聞く
- ・ストレスマネジメント、アンガーマネジメント
- ・楽しめる学び
- ・参加型（事例検討）

研修開催における留意点

- ・ 獲得目標と年間計画が連動していること（旬の話題に飛びつかない）
- ・ 委員会に上程される現場の正負の状況や課題が踏まえられていること
- ・ 研修受講後の効果測定を行うこと
- ・ 見直し、変更は大いになされるべきだが、思いつきではなく委員
会協議を踏まえること

研修開催における留意点

- ・ OJTとOFFJT双方が組み合わされていること
- ・ OJTとSVを混同しないこと
- ・ 対象者は全職員（間接業務も含む）
- ・ 交代勤務の職場での全員参加への工夫
- ・ 階層、役職それぞれに（特に執行部など）

OFFJTでは、画期的な取り組みなどプラス面を重視して学習できるとより効果的である。

法人として、管理者として、事業者として

虐待発生時の対応

- 1) 被虐待者（利用者）の安全確保、初期対応
- 2) 市町村への通報（通報義務）
- 3) 組織的な虐待対応（虐待防止委員会等へ報告）
- 4) 通報者の保護
- 5) 市町村・都道府県の実事確認・調査への協力
- 6) 虐待者（職員）への対応と責任者の責任
- 7) 再発防止と虐待事案からの立ち直り

市町村への通報（通報義務）

養介護施設従事者等は、（中略）業務に従事する養介護施設従事者等による高齢者虐待を受けたと思われる高齢者を発見した場合は、速やかに、これを市町村に通報しなければならない。

（高齢者虐待防止法第21条）

⇒「グレーゾーン」でも通報をためらわない。通報せず、事態を収束させれば、通報義務違反。

- 通報先は被虐待者（利用者）の給付決定している市町村の「虐待防止センター」等の窓口
- 通報を行うことで、市町村という外部の目が入ることや、違う視点でのアドバイスをもらえ、よりよい支援のきっかけになる

組織的な虐待対応

- 組織として対応方針の決定。臨時の虐待防止委員会の開催等。
 - ⇒被虐待者（利用者）、発見者（通報者）、虐待者（職員）、責任者、その他職員等から話を聞き、内部調査を行う。
- 虐待防止委員会等への報告
- 虐待対応組織等の設置
 - ⇒外部の目を入れた「検証委員会」等の設置を検討
- 検証
- 報告

被虐待者（利用者）及び家族への初期対応

- 被虐待者（利用者）の身体状況・心理状況の確認
- 被虐待者（利用者）の安全確保（保護）
- 身体的虐待、性的虐待の場合は医療機関受診
- 虐待者（職員）との分離
- 被虐待者（利用者）の生活環境をできるだけ変えない
- 被虐待者（利用者）や家族への事実の報告と対応の説明、謝罪等誠意ある対応を行う

虐待者への対応と責任者の責任

- 責任を明らかにする

行政の指導・助言・虐待対応組織等の検証を踏まえ、個人の責任だけでなく、責任者の責任を明らかにする。

- 責任の所在に応じた組織的処分

労働関連法規・法人の就業規則等に基づく

- 処分を受けたものの教育や研修

再発防止と虐待事案からの立ち直り

- 市町村・都道府県の指導・助言・虐待対応組織等の検証を踏まえた再発防止策の検討と実施
- 虐待の事案を通して、組織的・構造的に解決が難しかった問題が解決の方向へ向かっていく。

再発防止に向けて

多くの目で利用者を見守る環境づくり

○第三者評価の導入

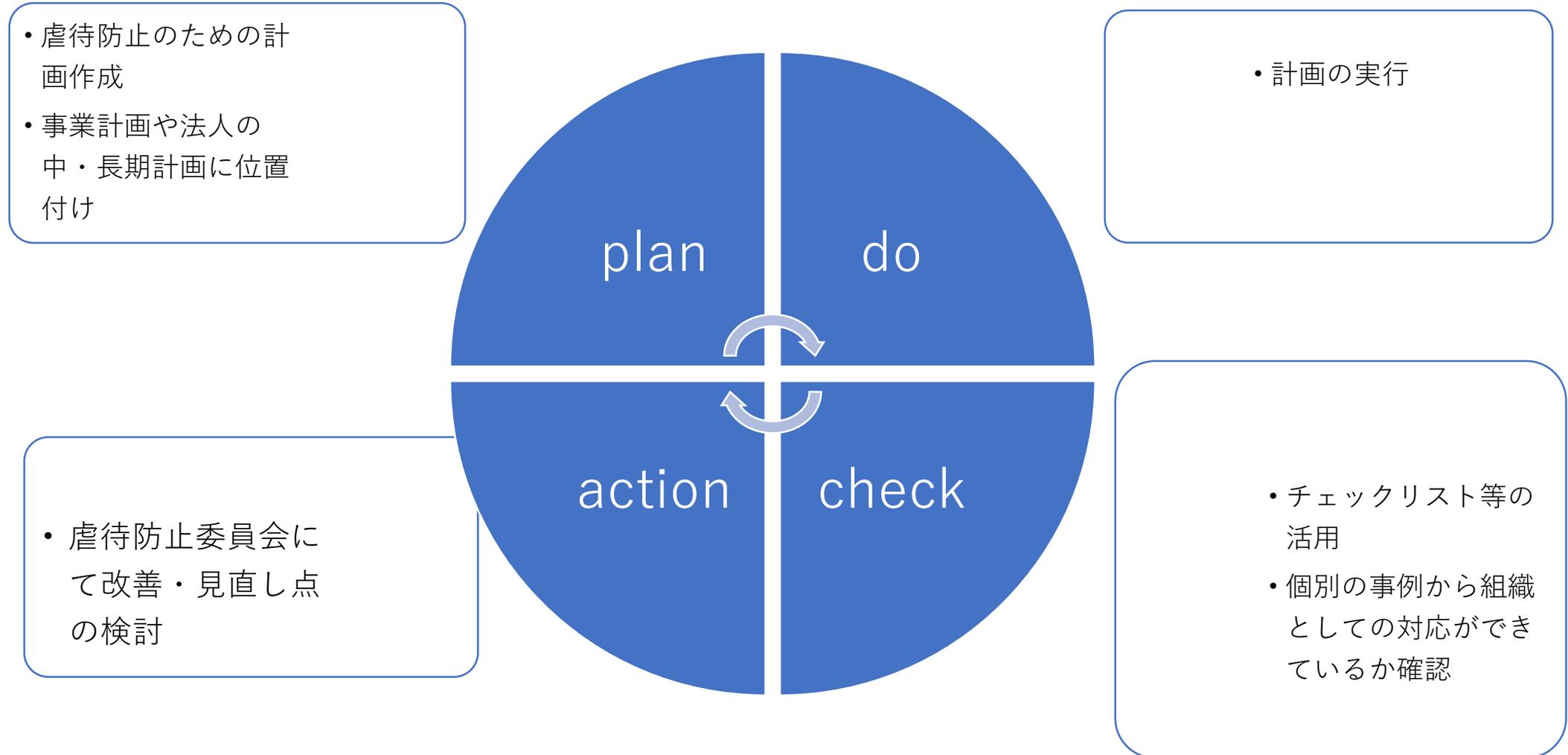
○オンブズマンの導入

○ボランティアや実習生の受け入れ

○地域との交流

○成年後見制度や日常生活自立支援事業の利用

すべての従事者に求められるもの 虐待は必ず起きる意識をもつこと



ケーススタディ

高齢者介護施設で介護職員の61歳の男が入所者の87歳の女性を枕のようなもので殴ってけがをさせたとして逮捕されました。傷害の疑いで逮捕されたのは、名古屋市瑞穂区に住む介護施設職員です。警察によりますと容疑者は、先月25日午前0時半ごろ、名古屋市昭和区にある介護施設で入所者の87歳の女性の顔のあたりを枕のようなもので殴るなどし急性硬膜下血腫のけがをさせた疑いが持たれています。女性は、病院に入院していますが命に別状はないということです。施設関係者からの届け出で発覚したということで警察の調べに対し容疑者は、容疑を認めているということです。

(R3.5.14 メーテレニュースより)

皆さんは虐待防止委員会としてどのような取り組みをしていくか考えてみてください

まず、どうする？

すぐに取り組むこと

当面、取り組むこと

再発防止のため長期的に取り組むこと

虐待が起きた事業所に共通していたこと 1

- ①新人教育マニュアルがない
- ②身体拘束は「一定の要件のもとならしても良い」と考えている
- ③介護現場だけが苦勞していると思っ込んでいる
- ④苦情がない

虐待が起きた事業所に共通していたこと 2

- ⑤虐待防止に関する研修は丁寧に実施されている
- ⑥虐待防止委員会（もしくは似た役割）がある
- ⑦自分たちほど利用者を理解できているものはいないと考えている

われわれは何を目指しているか

どちらに重点を置くか

我々の
意識

課題をスムーズにまわす。
事故がないようにする。

利用者の幸せ
生活の質の向上

参考 引用

令和2年度障害者虐待防止指導者養成研修

「運営者の責務と虐待防止委員会」

林 晃弘（社会福祉法人 フラット）

現場のための障害者虐待防止研修（施設従事者編） 2016

「管理者と虐待防止マネージャーの役割」

（公社）日本社会福祉士会 障がい者支援委員会