

2

指針の策定と活用

※具体的な取り組みにおける工夫について、p.32～34に掲載しています。併せてご確認ください。

1) 指針の策定

(1) 指針の策定及び指針に盛り込むべき事項

「虐待の防止のための指針」は、前節で示した委員会、次節で示す研修、及び担当者の選任とともに、基準省令において整備することが義務づけ（令和6年4月1日より義務、それ以前は努力義務）られています。また、令和3年度の省令改正以前から策定している場合は、省令ならびに解釈通知によって求められている内容を確認し、見直しをはかることも求められます。

指針に盛り込むべき事項としては、解釈通知上では図表16のようなものが挙げられています。

これらの内容は、省令改正ならびに高齢者虐待防止法の趣旨を踏まえて提示されたものですから、適切に内容を満たし、かつ具体的に整理する必要があります。

■ 図表16 虐待の防止のための指針に盛り込むべき事項（解釈通知による）

- イ 施設（事業所）における虐待の防止に関する基本的考え方
- ロ 虐待防止検討委員会その他施設（事業所）内の組織に関する事項
- ハ 虐待の防止のための職員研修に関する基本方針
- ニ 虐待等が発生した場合の対応方法に関する基本方針
- ホ 虐待等が発生した場合の相談・報告体制に関する事項
- ヘ 成年後見制度の利用支援に関する事項
- ト 虐待等に係る苦情解決方法に関する事項
- チ 利用者（入所者）等に対する当該指針の閲覧に関する事項
- リ その他虐待の防止の推進のために必要な事項

ただしこの際、指針の必要性、ひいては虐待防止に取り組むことの必要性を理解しておく必要があります。虐待の防止は、養護者による虐待の防止や権利擁護の問題への貢献を含めて、高齢者に対するサービスを提供する施設・事業所にとって、サービスの根幹に関わる必須の取り組みといえます。このとき、そうした必要性を踏まえた上で、各施設・事業所の考え方が表明され、この問題に取り組むための体制、取り組み内容や方法（ルール）、担当者、諸様式等が明確化・明文化され、かつ開示されることで、取り組みの実効性を担保されていきます。指針はそれらの具体的な形が集約されたものとして策定されるべきです。

また、前節で示した虐待防止検討委員会の検討事項においては、「虐待の防止のための指針の整備に関すること」が指定されています。そのため、指針の内容や活用方法等については、委員会において適宜検討し、必要に応じて見直しを行うことも大切です。

なお、策定や見直しにあたっては、都道府県や市町村が示している指針・マニュアル類や、集団指導の内容、その他通知、条例において基準省令以外に定めている事項等を確認してください。自治体による独自の方針や取り扱いが示されている場合があります。

(2) 施設(事業所)における虐待の防止に関する基本的考え方(イ)

虐待等の防止に向けた、施設・事業所の基本的な考え方を明らかにします。指針全体の構成としては、冒頭部分に位置づけることが考えられます。

高齢者虐待の防止は、単に「虐待」と称される事態が発生しなければよいというものではありませんし、「あってはならない」と訴えかけるだけで達成できるものでもありません。適正に施設・事業運営がなされ、その中で適切なサービスが提供されることによって、達成されていくべきものです。その意味では、**施設・事業所や法人のサービス提供にあたっての方針や、運営理念に照らして、どのように虐待防止に取り組もうとしているのかを明らかにすることが望まれます。**この点は、指針上でなるべく明文化しましょう。

また併せて、高齢者虐待防止法、ならびに基準省令（及びその背景として介護保険法や老人福祉法）の目的や理念、趣旨を踏まえていることも明示できるとよいでしょう。

上記のような考え方を示した上で、その具体的な体制や取り組み方法等について当該指針に定めた、等の指針の位置づけにあたる内容も示すとよいでしょう。

加えて、取り組みの対象を明らかにし、従業者等に周知する観点から、高齢者虐待防止法に示される枠組みや定義等を示しておくことも有効と考えられます（本冊子第Ⅰ章の内容も参考にしてください）。

(3) 虐待防止検討委員会その他施設(事業所)内の組織に関する事項(ロ)

委員会等の組織をどのように設置・運営すべきかについては、前節で説明しています。

指針においては、その内容を踏まえた上で、**委員会の設置、開催、構成、所掌事項(検討事項)等の体制**を明記します。また、委員会での**検討結果や決定事項等の周知徹底、実行のための方法や体制**等についても示します。

他の委員会組織と一体的に設置・運営する場合や、法人内で複数事業所の合同で開催する場合等は、そのことについても示します。

なお、別途委員会の設置規定や要綱等を定めている場合は、そのことについて明記します（その場合、詳細は規定等を参照することとしてもよいと考えられます）。

(4) 虐待の防止のための職員研修に関する基本方針(ハ)

研修の企画・運営については、次節で説明しています。

指針においては、その内容を踏まえた上で、かつ基準省令ならびに解釈通知が求める水準を満たした上で、**研修の開催回数・時期等、職員の新規作用時の対応、研修の内容(おおまかな教育目標)、研修の記録**について明記します。

身体拘束の適正化など、連動して企画・運営することが明らかなものがある場合や、他事業所と合同で研修を実施する場合などは、そのことについても示します。

(5) 虐待等が発生した場合の対応方法に関する基本方針、相談・報告体制に関する事項(ニ・ホ)

虐待防止検討委員会での検討事項について示した前節の内容（p.14～16 本文、及び図表13・14）を踏まえて、指針においては当該施設・事業所における**通報や相談・報告を行う先、その後の動き等について明示**します。市町村の窓口（養護者による虐待等については地域包括支援センターを含む）を含め、通報や報告を受け付ける施設・事業所内外の窓口は、連絡方法とともに具体的に示しておいた方がよいでしょう。

(6) 成年後見制度の利用支援に関する事項(ヘ)

虐待の問題を含む利用者の権利擁護の観点から、成年後見制度その他の権利擁護事業について、利用者や家族等へ説明を行うとともに、市町村、社会福祉協議会等の窓口を適宜紹介する等の支援方針を示しておきます。

また、養護者による虐待の被害を受けている場合等を考慮し、利用者や家族等の求めがない場合においても、必要に応じて市町村と相談・連携等行う場合があることについても示しておけるとよいでしょう。

(7) 虐待等に係る苦情解決方法に関する事項(ト)

基準省令においては、虐待の問題に限らず、全般的な苦情処理について、窓口の設置や記録等の体制整備を行わなければならないこととされています。加えて、市町村や国民健康保険団体連合会（国保連）からの調査や助言・指導等に対しても適切に対応しなければなりません。したがって、各施設・事業所においては、すでに苦情処理体制がつくられていることと思います。重要事項説明書等においても示されていることと思います。

これに対して、高齢者虐待防止法第20条によれば、施設・事業所における養介護施設従事者等による虐待の防止措置として、研修とともに高齢者（利用者）及びその家族からの苦情処理体制を整備しなければなりません。

これらのことを踏まえて、指針においては、**当該施設・事業所における苦情処理体制について示す**（改めて示す、もしくは参照すべき規定等を示す）とともに、**苦情等の中に虐待の問題に関係する内容が含まれていた場合の対応**について示します。例えば、虐待の問題に関する内容が含まれている場合は、苦情受付窓口から虐待防止検討委員会に報告されるようにする等の対応の枠組みを示すことが望まれます。

(8) 利用者（入所者）等に対する当該指針の閲覧に関する事項(チ)

指針に示す内容は、関係者への公開を前提に整理されるべきものです。

その上で、指針自体の中に、当該指針を利用者、家族（保証人、身元引受人）、後見人等の直接的な関係者、及びその他の関係者が**閲覧できるようにすることを明記**します。加えて、施設・事業所内での掲示方法等、**閲覧できるようにするための具体的な方法**についても示すことができるとよいでしょう。

(9) その他虐待の防止の推進のために必要な事項(リ)

ここでは、その他の虐待防止の取り組みを進めていくために定めている事項について示します。

例えば、日常のケアサービスにおける虐待防止の取り組み等について、当該指針とは別途マニュアル、手引き、フロー図等を作成している場合（自治体等が示しているマニュアル等を活用しているような場合も含む）は、その名称等の情報を示し、当該指針との関係を明らかにします。

また、委員会、研修以外に、虐待防止に関して他事業所や機関、団体等と連携をはかって取り組む事項（例えば、事業所間連携による取り組みへの参画や介護サービス相談員派遣等事業の活用など）や、外部研修への参加方針等について示すことも考えられます。

なお、指針の見直し等の作業の主体（虐待防止検討委員会等）についても示しておきます。指針の作成日（施行日）、更新日等の情報は附則等の形で入れておきます。

2) 指針の参考例

次ページ以降（p.28～31）に、指針の参考例を示しますので、参考にしてください。

ただし、ここで示しているのは最低限記載すべきと思われる事項です。また各施設・事業所、あるいは法人によって、定めるべき内容は大きく異なることが考えられます。したがって、参考にされる際には、よく吟味してご使用ください。

(指針の参考例) ※あくまで参考例です。各施設・事業所の状況に応じて内容は吟味してください。

指針の例（最低限記載すべきと思われる事項）	備考
虐待の防止のための指針 法人名 施設・事業所名 〇〇事業の人員、設備及び運営に関する基準省令第〇条の〇に基づく虐待の防止のための指針を、以下のように定める。 1. 虐待の防止に関する基本的考え方 高齢者に対する虐待は、高齢者の尊厳を脅かす深刻な事態であり、「高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律」（高齢者虐待防止法）に示すとおり、その防止に努めることは極めて重要です。 当施設では、同法の趣旨を踏まえ、また介護保険法が掲げる「尊厳の保持と自立支援」という目的を達成し、当施設が掲げる理念「〇〇〇〇〇」を実現させるため、虐待の未然防止、早期発見・迅速かつ適切な対応等に努めるとともに、虐待が発生した場合には適正に対応し再発防止策を講じます。 そのための具体的な組織体制、取組内容等について、本指針に定めるとともに、運営規定〇〇条に明示します。 なお、高齢者虐待防止法の規定に基づき、当施設では「高齢者虐待」を次のような行為として整理します。また、当施設のサービス内容及び社会的意義に鑑み、当施設職員による虐待に加えて、高齢者虐待防止法が示す養護者による虐待及びセルフ・ネグレクト等の権利擁護を要する状況、ならびに虐待に至る以前の対策が必要な状況についても、「虐待等」として本指針に基づく取り組みの対象とします。 【高齢者虐待防止法に示される虐待行為の類型（養介護施設従事者等によるもの）】 ○身体的虐待： 高齢者の身体に外傷が生じ、または生じるおそれのある暴行を加えること。 ※緊急やむを得ない場合に例外的に行うもの以外の身体拘束も該当する。 ○介護・世話の放棄・放任（ネグレクト）： 高齢者を衰弱させるような著しい減食や長時間の放置その他の高齢者を養護すべき職務上の義務を著しく怠ること。 ○心理的虐待： 高齢者に対する著しい暴言または著しく拒絶的な対応その他の高齢者に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと。 ○性的虐待： 高齢者にわいせつな行為をすることまたは高齢者にわいせつな行為をさせること。 ○経済的虐待： 高齢者の財産を不当に処分することその他当該高齢者から不当に財産上の利益を得ること。 2. 虐待防止検討委員会その他施設内の組織に関する事項 1) 虐待防止検討委員会の設置 〇〇事業の人員、設備及び運営に関する基準省令第〇条の〇に基づく虐待の防止のための対策を検討する委員会として、「〇〇ホーム虐待防止検討委員会」（以下、委員会）を設置します。 2) 委員会の組織	根拠省令を示しておく、指針や指針内で示す体制や取り組みの性質が明確になります。 虐待防止の問題に対する姿勢を示すとともに、取り組みを行う対象、指針の位置づけ等について示します。 この例では高齢者虐待防止法の条文をほぼそのまま入れています。よりわかりやすい表現に変更する、例示を加える等の対応も有効です。例示を多く行う場合は、別表を作成してもよいでしょう。また、高齢者虐待防止法の枠組みに関する説明を加えるとよりわかりやすいかもしれません。 委員会の設置、開催、構成、所掌事項（検討事項）等の体制を明記します。また、委員会での検討結果や決定事項等の周知徹底、実行のための方法や体制等についても示します。

委員会の構成員は、施設長、介護部長、各課課長、各ユニットリーダー、看護職員の代表者、生活相談員の代表者とします。また、外部有識者として、協力医療機関の医師、顧問弁護士、及び社会福祉士等の専門職を構成員とし、必要に応じて委員会に召集することとします。委員会の責任者として委員長を置き、これを当施設の施設長が務めます。また副委員長を介護部長とするとともに、両名を「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」（以下、担当者）とします。その他、各構成員の役割は下表のとおりとします。

【構成員ごとの役割】

構成員	役割
施設長	委員長（責任者） 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
介護部長	副委員長 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
各課課長・ユニットリーダー	虐待防止措置の周知、進捗管理
看護職員の代表者	医療的ケアに関する検討、医師召集の要否検討
生活相談員の代表者	利用者・家族等への説明、相談対応
外部有識者（医師・弁護士・社会福祉士等）	第三者かつ専門家の観点からの助言

責任者や構成員・役割を整理して示します。

3) 委員会の開催

委員会は、委員長の招集により、年間計画に基づき2ヶ月に1回以上の間隔で定期的で開催するとともに、必要に応じて随時開催します。また、定期開催分については、身体拘束適正化委員会との共催（毎回）とし、法人内各事業所の虐待防止検討委員会とも共催（年2回）します。

定期開催されることがわかるように示します。

また、随時開催が可能であることや、（必要に応じて）他の会議体との関係についても示します。

4) 委員会における検討事項（所掌事項）

委員会では、以下の項目について検討を行うとともに、必要な取組事項を決定します。

- (1) 虐待防止検討委員会その他施設内の組織に関すること
- (2) 虐待の防止のための指針の整備、見直しに関すること
- (3) 虐待の防止のための職員研修の内容及び企画・運営に関すること
- (4) 虐待等について、職員が相談・報告できる体制整備に関すること
- (5) 職員が虐待等を把握した場合に、市町村への通報が迅速かつ適切に行われるための方法に関すること
- (6) 虐待等が発生した場合、その発生原因等の分析から得られる再発の確実な防止策に関すること
- (7) 再発の防止策を講じた場合には、その効果についての評価に関すること

解釈通知で求められている内容を満たすようにします。ただし、他の検討事項を定めてはいけなく、必要な事項はなるべく加えましょう。

5) 結果の周知徹底

委員会での検討内容及び結果、決定事項等については議事録その他の資料を作成し、各課課長及びユニットリーダーにより回覧するなどして周知徹底を図ります。

具体的な媒体・方法等を示します。

3. 虐待の防止のための職員研修に関する基本方針

1) 定期開催

虐待等の防止をはかるため、介護職員その他の職員に対する職員研修を、年2回（〇月及び〇月を目安）実施します。また、身体拘束適正化に関する職員研修と同時開催とします。

解釈通知で求められている回数以上定期開催され、新規採用時対応もされていることがわかるように示します。

2) 新規採用時

職員の新規採用時には、新人職員研修カリキュラム内に定めて、虐待等の防止をはかるための研修を必ず実施します。

また、必要に応じて他の研修との関係についても示します。

3) 研修内容

研修内容は、以下のものを基本とし、詳細は虐待防止検討委員会により定めます。

- (1) 虐待等の防止に関する基礎的内容等の適切な知識
- (2) 本指針及び「〇〇ホーム虐待防止対応マニュアル」の内容に基づく取り組み方法
- (3) 虐待等に関する相談・報告ならびに通報の方法
- (4) 委員会の活動内容及び委員会における決定事項

4) 研修記録

研修の実施回ごとに、当施設統一様式（様式第〇号）により研修実施記録を作成し、使用資料一式とともに、記録簿にファイルし、文書管理規定に則り保管・管理します。

5) 研修内容の周知徹底

研修内容の周知徹底をはかるために、研修の開催日・時間帯等について委員会で検討し、参加率向上に努めます。また、研修ごとに参加率を算出して委員会内で評価するとともに、欠席者に対しては各ユニットリーダーにより後日伝達研修を行い、その結果を研修記録に含めます。

研修の記録方法を示します。

欠席者への対応を含めて、研修内容の周知徹底策を示すとよいでしょう。

4. 虐待等が発生した場合の対応方法に関する基本方針

1) 市町村等への通報

虐待の被害を受けたと思われる高齢者（利用者）を発見した場合は、高齢者虐待防止法の規定にしたがい、速やかに〇〇市の窓口に連絡します。また、養護者による虐待である場合には、〇〇市〇〇地域包括支援センターに連絡します。

なお、行政機関等からの調査、指導、処分等については、法令に従い適切に対応します。

【市町村等への通報窓口】

- 〇〇市役所〇〇課〇〇係 （電話：〇〇〇）
- 〇〇市〇〇地域包括支援センター （電話：〇〇〇）

指針が職員を含めて公開されることを前提に、具体的な通報窓口を記載するとよいでしょう。

2) 施設内での報告及び対応

虐待の被害を受けたと思われる高齢者（利用者）を発見・通報した場合を含めて、虐待等が発生した場合には、速やかに委員会の構成員に報告します。この際、報告の方法・様式、及び報告する委員会構成員は問わず、匿名でも行えることとし、報告を受けた構成員は、インシデント報告様式（様式第〇号）を使用してその記録を作成し、委員会委員長に報告します。

報告を受けた委員長（施設長）は、下記の対応もしくは対応の指示を、適時適切に実施します。

- (1) 当該利用者の心身状況の確認・安全確保
- (2) 市町村等への通報の有無の確認及び必要と思われる場合の通報
- (3) 法人本部、家族等への報告（第一報）
- (4) 関係職員・ユニット等への事実確認、関係職員の勤務状況等の確認
- (5) 委員会の臨時開催及び原因分析、事後対応・再発防止策の検討及び対策の決定
- (6) 事後対応及び再発防止策の周知及び実行
- (7) 関係者への報告（第二報以降適時）
- (8) 必要に応じた懲罰委員会への報告
- (9) 委員会における事後対応及び再発防止策の実行状況の確認・評価

相談や報告のしにくさを踏まえて、必要な情報になるべく得られる仕組みにすることを心がけましょう。
また、報告を受けた後の対応の骨子を明文化しておきましょう。

5. 虐待等が発生した場合の相談・報告体制に関する事項

虐待等が発生した場合の相談・報告の体制は、本指針4. 1) 及び2) に準じます。

6. 成年後見制度の利用支援に関する事項

虐待等の防止の観点を含めて、成年後見制度その他の権利擁護事業について、利用者や家族等へ説明を行うとともに、その求めに応じて、〇〇市役所及び〇〇市社会福祉協議会等の窓口を適宜紹介します。また、養護者による虐待が疑われる場合等においては、委員会が直接〇〇市役所等に連絡し、対応について相談します。

7. 虐待等に係る苦情解決方法に関する事項

虐待等に係る苦情については、重要事項説明書に示す、当施設において包括的に設置する苦情対応窓口において受け付けます。受付担当者は苦情等の内容を精査し、虐待等に関係する内容が含まれている場合には、苦情対応責任者を通じて、委員会に報告します。

既に整備されている体制との関係を示します。

8. 利用者等に対する当該指針の閲覧に関する事項

本指針は、利用者、家族（身元引受人）、後見人等の関係者及び当施設職員、ならびにその他の関係者がいつでも閲覧できるよう、施設内に掲示するとともに、当法人ウェブサイトにも掲載します（<https://www.xxx.yyyy>）。

実態に沿う内容を示します。

9. その他虐待の防止の推進のために必要な事項

1) 「〇〇ホーム虐待防止対応マニュアル」の活用

本指針を踏まえて改定された「〇〇ホーム虐待防止対応マニュアル（〇年版）」に基づき、日常業務における虐待等の防止に努めます。

2) 他機関との連携及び外部研修への職員派遣

〇〇県〇〇協会、〇〇市〇〇連絡会等の他施設・事業所との連携の機会、及び同団体その他の機関が開催する外部研修の機会等には積極的に参加し、利用者の権利擁護に係る研鑽を常に図ります。

日常業務における具体的な取り組み方法等を整理したマニュアル等が別にある場合は、関係性を示します。

10. 本指針の改廃

本指針の改廃の要否及び改定する場合の改定作業は、委員会により実施する。

11. 附則

この指針は、〇年〇月〇日より施行する。

3) 具体的な取り組みにおける工夫の例

次ページ以降（p.32～34）に、指針の策定や運用に関する具体的な取り組みを行う際の工夫等の例を挙げていますので、参考にしてください。

これらの内容は、本冊子の作成を含む、令和3年度老人保健事業推進費等補助金による事業「介護保険施設・事業所における高齢者虐待防止に資する体制整備の状況等に関する調査研究事業」内で実施した調査「介護保険施設・事業所における高齢者虐待防止に資する体制整備の状況等に関する調査」において、「指針の策定・運用において工夫したことや効果が認められた取り組み等」としてご回答（自由記述）いただいたものの中から分類・抽出したものです。

Tips

指針の策定・運用において工夫したことや効果が認められた取り組みの例

(小規模な事業所においても比較的取り組みやすいと思われる項目に★印を付けています)

指針の策定プロセスや体制等に関する取り組みや工夫

- 先行して策定していた身体拘束適正化の指針を下敷きに策定した。〔特別養護老人ホーム〕
- 病院併設の施設のため、指針の策定・運用については病院と相談しながら行った。〔短期入所生活介護〕
- 市の担当部署に相談して策定した。〔居宅介護支援〕★
- グループ内事業所の複数の管理者とたたき台を確認しながら作成した。〔通所介護〕
- 弁護士に内容の確認を依頼した。〔通所介護〕
- 法人で策定したものをもとに、各事業所で検討を加えて使用している。〔訪問介護〕★
- 併設する特別養護老人ホームと合同で策定している。〔グループホーム〕
- 各事業所から委員を選出し、法人全体で委員会を開催することで、様々な職種からの意見を集めることができ、より充実した内容で指針の策定ができた。〔通所介護〕



指針の見直しプロセスや体制等に関する取り組みや工夫

- 市の担当者に相談しながら指針の改定を行った。〔特別養護老人ホーム〕★
- 以前からある指針に、令和3年度の介護報酬改定の内容を加えた。〔特別養護老人ホーム〕
- 法人として統一して見直した内容を整理した上で、法人内の他施設とも協議しながら、各事業所で補足すべき内容をさらに加えた。〔通所介護〕
- 高齢者虐待に対する指針が風化していないか？現状を適切にとらえた指針であるか？等を3年毎に見直している（3年をスパンとした中期経営計画の中に「指針の適正化確認」項目がある）。〔認知症対応型通所介護〕
- 都道府県市町村や他施設で出している指針やマニュアルを参考に自分たちの施設用にアレンジした。〔介護老人保健施設〕★
- 制度変更時に必ず新制度との齟齬確認を中心に見直しを行っている。〔介護老人保健施設〕★
- 法人本部にて、事業所全体、職員も含め、毎年見直し改善を行っている。〔地域密着型通所介護〕
- 平成30年度の省令改正時に身体拘束適正化委員会を立ち上げ、高齢者虐待防止と身体拘束適正化の指針・マニュアルを分けた。さらに令和3年度の改正に伴い高齢者虐待防止の指針を見直した。〔グループホーム〕



参考資料の収集・活用 ※具体的に挙げられていたもの

- 厚生労働省老健局『市町村・都道府県における高齢者虐待への対応と養護者支援について』『身体拘束ゼロへの手引き』等資料★
- 日本社会福祉士会『市町村・都道府県のための養介護施設従事者等による高齢者虐待対応の手引き』等資料★
- 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』等資料★
- 都道府県が示す手引き・マニュアル等資料★
- 施設・事業所団体が示すひな形等参考資料★
- 他の法人や事業所が公開している指針★



指針の内容に関する工夫（全般）

- 法人が全事業所で適用できる内容で指針を作成している。〔グループホーム〕
- 施設設置者の義務としてもっとも実行が求められる「未然防止」「早期発見」「通報義務」「通報者保護」を明確にした。〔特別養護老人ホーム〕★
- 具体的な事例を示すことで、チェックにも役立つようにした。〔特別養護老人ホーム〕★
- 介護職員の意識向上のための具体的な方針の記載と、ホーム内での虐待防止のフローチャートや記録の様式を作成し、発生時に早急に対応できるようにした。〔グループホーム〕
- 専門用語をできるだけ省き読みやすいようにした。〔特定施設入居者生活介護〕
- 高齢者虐待防止に向けた基本的な方針や通報窓口など分かり易く記載している。〔短期入所生活介護〕★
- 高齢者虐待により早く気が付くようにチェックシートを策定している。〔居宅介護支援〕
- 指針と共にマニュアルも作成し、出来る限り内容を具体化し解りやすくした。〔グループホーム〕



指針の体裁・構成（他規定等との関係含む）に関する取り組みや工夫

- 身体拘束については高齢者虐待防止の一部と捉えているため、身体拘束廃止委員会と別に高齢者虐待防止マニュアルの一部にも入れている。〔訪問介護〕
- 虐待防止と関連性の高い身体拘束廃止指針と合わせた、虐待防止指針を策定している。〔介護老人保健施設〕
- 対応のフローチャートを併せて作成し、この部分を事業所内に掲示してふだんから職員の目に触れるようにしている。〔軽費老人ホーム〕★
- 理念書ではなく手順書として機能するように構成を考えた。〔特別養護老人ホーム〕
- 重要事項説明書に組み込むことを前提に体裁や構成は検討した。〔居宅介護支援〕



指針の評価に関する取り組みや工夫

- アンケートを実施し、率直な意見を求めている。〔特別養護老人ホーム〕
- 指針内のチェックシートを定期的に職員に実施し、その結果から間接的に指針の実効性の評価を実施している。〔特別養護老人ホーム〕
- 半期ごとの委員会活動の評価の一環として実施している。〔特別養護老人ホーム〕



基本的な考え方や方針の整理・策定に関する取り組みや工夫

- 法人として一体的（介護、障がい、保育、児童）な指針としている。〔介護老人保健施設〕
- 法人内の介護保険事業所による会議にて協働で相談し策定した。〔特別養護老人ホーム〕
- 高齢者の尊厳の保持という大原則を確認するところから検討を始めた。〔居宅療養管理指導〕★
- 担当した職員が議論し、趣旨の理解・統一がはかれるようにした。〔訪問介護〕
- 不適切なケアの段階からの未然防止を重視し、指針に盛り込んだ。〔地域密着型特養〕★
- 誰にでもわかりやすい、明確な表現になるようにした。〔訪問介護〕★



施設内の他組織等との関係に関する取り組みや工夫

- 身体拘束は虐待との認識で虐待防止・身体拘束適正化の総合的な指針としている。〔グループホーム〕
- 法人内のサービス種別が異なる施設間で齟齬がないように情報共有と協議を行った。〔介護老人保健施設〕
- 委員会と事業所、事業所と法人の関係性を踏まえた内容とした。〔グループホーム〕★



職員への研修や周知に関する取り組みや工夫

- 指針内で研修の実施回数・時期・対象等を定めている。〔多数〕★
- 指針等を毎年必ず回覧と勉強会での読み合わせなどを行い、形だけのものにならないよう努めている。〔短期入所生活介護〕
- 施設内研修で職員全員に配布し、説明を行っているため全職員への意識付けを行っている。〔特定施設入居者生活介護〕
- 委員会で各部署担当者へ周知し、部署ごとに職員で共有するようにしている。〔特別養護老人ホーム〕
- 指針はポスター化し、カンファレンスなどで読み合わせをしている。〔グループホーム〕
- 社内連絡システム上で、定期的に指針を掲示し、職員の意識づけに役立てている。〔特定施設入居者生活介護〕
- 職員に指針の回覧を定期的に行い、意識向上が見られる。〔グループホーム〕
- 指針の内容についての研修を行うことで、全職員が指針の内容・高齢者虐待についての理解を深め、実際の業務に活かしている。〔特別養護老人ホーム〕★



虐待等が発生した場合の対応方法、相談・報告体制等に関する内容や提示方法の工夫

- 通報や相談・報告についての手順の確認が行いやすいように策定している。〔居宅介護支援〕
- 法人内の相談窓口を明記した。〔居宅介護支援〕
- 虐待というと忌避される傾向があるため、一緒にハラスメント（利用者→職員／職員→利用者）報告（相談を含む）を行える体制とした。〔定期巡回・随時対応型〕
- 虐待が発生した際に連絡先はどこなのか、全部で何か所報告する必要があるのかを分かりやすくするよう心掛けた。〔訪問介護〕★
- 報告チャートが示されているので、速やかに疑いの時点での報告もできている。〔介護老人保健施設〕★

成年後見制度の利用支援に関する内容の工夫

- 尋ねられた時に委員の各自が対応できるよう簡易版の説明書を作成した。〔特別養護老人ホーム〕
- 制度利用支援に関する内容を指針改定時に追加した。〔特別養護老人ホーム〕★
- 利用者を権利侵害から守る趣旨で定めた。〔小規模多機能〕



利用者・家族等への閲覧・周知に関する取り組みや工夫

- 利用者、ご家族が確認しやすい場所に提示している。〔居宅介護支援〕
- 新規の契約書を交わす際、説明を行っている。〔グループホーム〕★
- 施設内に指針・マニュアルなど掲示。また、苦情解決・身体拘束に関する指針・マニュアルと一緒に掲示することで、ご利用者及び職員が、権利擁護体制が一目でわかるようにしている。〔特別養護老人ホーム〕
- ホームページに掲載し、家族その他が広く確認できるようにしている。〔特別養護老人ホーム〕



3

研修の企画と運営

※具体的な取り組みにおける工夫について、p.44～46 に掲載しています。併せてご確認ください。

1) 制度上求められている研修

(1) 高齢者虐待防止法と基準省令が求める「研修」と対象となる「虐待」

高齢者虐待防止法第 20 条によれば、施設の設置者や事業者は、従事者に対する研修の実施のほか、利用者や家族等からの苦情処理体制の整備その他従事者による高齢者虐待の防止のための措置を講じなければなりません。

これに加えて、本冊子でこれまで示してきたように、令和 3 年度の介護報酬改定・基準省令改正に伴い、委員会の設置・定期開催、指針の整備、担当者の選任とともに、虐待の防止のための研修の定期的な実施が求められています（サービス種別によっては、平成 30 年度の改定・改正時に身体拘束の適正化のための、研修を含む体制整備も求められています）。

この基準省令によって求められる研修について、解釈通知では次のように説明しています。

まず、虐待の未然防止について、「高齢者の尊厳保持・人格尊重に対する配慮を常に心がけながらサービス提供にあたる必要」があることから、「研修等を通じて、従業者にそれらに関する理解を促す必要がある」とされています。同様に、「従業者が高齢者虐待防止法等に規定する養介護施設（養介護事業）の従業者としての責務・適切な対応等を正しく理解していることも重要である」とされています。なお、「尊厳保持・人格尊重」は介護保険制度の目的かつ同制度に基づいて施設・事業を運営する者の義務でもあります（虐待事例においては、行政により介護保険法上の人格尊重義務違反が問われるケースも多くあります）。したがって、これらの法律・省令が求めている「研修」の趣旨は共通しているといえます。

一方、高齢者虐待防止法が示す「虐待」に加えて、解釈通知においては、「虐待または虐待が疑われる事案」を「虐待等」とし、その防止のための知識を研修において普及・啓発するものとしています。また前述の未然防止の観点からは、虐待かどうか疑問がある、もしくは将来的な観点を含めて虐待のおそれがある場合を含めるべきと考えられます。したがって、**研修の対象となる「虐待(等)」については、幅広く捉えておくことが大切**です。

また、高齢者虐待防止法が示す「虐待」には、養介護施設従事者等によるものだけではなく、養護者によるものも含まれます。基準省令及び解釈通知において求められている虐待防止のための体制整備における「虐待」も、全体としては養介護施設従事者等による虐待に限定されていません。さらに、必ずしも研修においてという限定はありませんが、早期発見のために窓口等の周知を行うべき事態として、居宅系サービス、及び地域密着型サービスの一部における解釈通知では、「虐待等またはセルフ・ネグレクト等」が挙げられています。また、セルフ・ネグレクト等の権利擁護を要する状況に接しうるのは、これらのサービス種別に限りません。そのため、特に家庭や養護者との接点が多いサービス種別を中心に、**養護者による虐待及びセルフ・**

ネグレクト等の権利擁護を要する状況についても研修の対象とすることが望めます。

(2) 研修の内容(目標)

解釈通知では、虐待の防止のための研修の内容として、「**虐待等の防止に関する基礎的内容等の適切な知識を普及・啓発する**ものであるとともに」、施設・事業所における「**指針に基づき、虐待の防止の徹底を行う**ものとする」とされています。「内容」として示されていますが、これらは研修目標としても理解されるものです。

(3) 研修の実施と記録

研修の実施について、解釈通知では「職員教育を組織的に徹底させていくために」、「指針に基づいた研修プログラムを作成し」、「定期的な研修を実施する」とともに、「新規採用時には必ず虐待の防止のための研修を実施する」ことが重要だとしています。

施設・事業所で研修を実施する際には、これらの内容が満たされるようにしていく必要があります。なお、「定期的」については、解釈通知においてサービス種別によって年1回以上もしくは2回以上とされていますので、確認しておきましょう。研修の実施は、施設内の研修で差し支えないとされています。

また、研修の実施内容について記録することも求められています。

(4) 研修の企画と委員会、指針との関係

研修の内容については、虐待防止検討委員会における検討事項であることが解釈通知で示されています。加えて、前述のように指針に基づいた研修プログラムを作成することとされています。したがって、研修の内容については、指針に示されている内容をもとに、委員会内での検討を経てプログラムを定めていく（企画していく）ことになります。

(5) 小規模な事業所での研修

委員会と同様、小規模な事業所等においては、単独で研修を企画・運営しにくいことが考えられます。

これに対して、解釈通知上では言及がありませんが、介護報酬改定に関する Q&A においては、従業者が実質1名等の小規模な事業所における考え方が示されています(図表15、p.17)。ここでは、おおむね3つのパターンが例示されています。

まず、**法人内の複数事業所や他委員会との合同開催**のように、法人もしくは事業所内で効率的に実施する方法です。なおこの場合、基本的には委員会を合同開催する際と留意事項は同じですので、p.16～17の内容も確認してください。

次に、**都道府県や市町村等が実施する研修会への参加**です。ごく小規模な事業所であれば、計画的に参加・職員派遣を実施すれば、全員が外部研修に参加できる場合もあります。また、最近では動画の配信やオンライン会議（WEB 会議）システムを使用した研修会の開催も一般的になりつつあり、参加しやすい環境になってきています。一方、研修の内容はできる限りす

すべての職員に共有される必要があるため、外部研修への全員参加が難しい場合は、適宜、伝達研修を実施するなどして、研修内容の共有をはかる必要があります。

最後に、**複数の小規模事業所による合同開催**です。Q&A では外部講師の活用が例示されており、事業所間連携により外部講師を招く形は有効と考えられます。地域包括支援センターなどに協力を仰ぐことも考えられます。そのほかに、他のテーマと合わせて講師や研修運営を持ち回りで実施する、研修企画・運営者を出し合う等の工夫も考えられます。ただし、研修内容は各事業所での実際の業務に活かされるべきであり、また事業所ごとの指針や委員会と関係の中で内容が検討される必要もあります。したがって、合同で研修を実施する場合でも、事業所ごとに研修内容を活用・定着させていくための取り組みが必要です。また、研修記録についても事業所ごとに残しておく必要があります。

2) 研修の企画

(1) 研修と指導・教育体制

研修を企画するにあたっては、職員を集めての研修（集合研修）は、虐待等の防止策を進めていくための方法としても、教育方法としても一部に過ぎないことを理解しておく必要があります（図表17）。

職場内の研修会は、いわゆる Off-JT（Off-the-job Training）の一種といえますが、その内容を、先輩や上司からの実践に即したリアルタイムでの助言・指導により、ケアサービスの実践に活用・定着させていく、OJT（On-the-job Training）が欠かせません。また、**Off-JT と OJT が相互補完的に実施**されているからこそ、個人での学習（SD：Self-Development）を促すことができます。

なお、OJT を適切に実施していくためには、リーダー等の指導的な役割を担う人材の育成を、計画的に行っていくことが大切です。例えば、都道府県が行う高齢者権利擁護等推進事業による「権利擁護推進員養成研修」、都道府県・政令指定都市が行う認知症介護実践リーダー研修等、公的な研修の中で指導的な役割を担う人材を育成する研修機会も設けられており、機会があれば活用しましょう。

■図表17 Off-JT と OJT



(2) 研修の企画

研修の内容については、指針に示されている内容をもとに、委員会内での検討を経てプログラムを定めていく（企画していく）ことになります。

その際、まず、**研修の趣旨や達成目標**を確認します。その中で、**対象者（受講者）の想定**も行います。研修内容は、直接ケアに関わらない職種・職位を含めてすべての職員に浸透させるべきですが、全職員を一斉に対象とするのか、職種・職位（の一部）を分けてそれぞれ実施すべきか、といった点について検討・整理していきます。ただし、基本的な研修内容はできる限りすべての職員に共有される必要があります。

併せて、**年間計画の中で回数や時期、時間等を設定**していきましょう。この際、解釈通知で求められている回数（年1ないし2回）を満たせばそれでよいわけではなく、指針をもとにした委員会内での検討により、必要な回数や時期、時間（時間帯及び時間長）を定めていきます。なお、さまざまな調査の結果からは、年2回、各1時間程度で実施しているケースが多いようです（ただしこの回数・時間実施すればよい、というわけではありません）。

またこのとき、**職員の参加のしやすさも考慮**する必要があります。同一内容の研修会を時間帯や期日を変えて実施するなどして、できる限り職員が参加できるよう検討しましょう。

また、虐待防止に関する研修を含めた、法人や施設・事業所の年間の事業計画、特に人材育成計画の中での位置づけも考慮し、サービス事業全体のマネジメントの中で適切に研修設定を検討していきましょう。

これらのことを考慮しながら、研修内容・実施方法についても検討していきます（研修内容・実施方法については、次項以降を参照してください）。

なお、**身体拘束の適正化等の他のテーマによる研修と合同で開催する場合、それぞれのテーマで満たすべき内容があるため、テーマ間の異同関係に注意して、それぞれのテーマにおいて不足のない研修内容になるよう整理**しましょう（p.10～11の内容も確認してください）。

以上のような内容に加えて、準備期間、担当者、周知の方法等についても整理していきます。また、企画書（計画書）などに企画全体をまとめるとともに担当者・関係者間で共有します。

(3) 研修の評価

研修実施時、研修実施後には、できるだけ研修の評価を実施します。

このとき、研修の評価には大きくわけて3種類があることを理解しておきましょう。

まず、**研修そのものの評価**です。講義内容や資料のわかりやすさ、時間（帯）等の適切性、理解度、積極的な参加の度合い等、研修それ自体の評価を、参加者（受講者）から得ます。

次に、研修による**学習効果の評価**です。これには、研修受講直後の即時的な評価（研修時にどのような内容をどの程度学ぶことができたかの確認）と、研修による学びを踏まえての職務上の向上に関する評価があります。特に後者の評価は研修の目的が達成されたかどうかの確認でもあるため重要ですが、行われにくいのが現状です。自己評価・チェックリスト等を研修受講前と研修受講のしばらく後（例えば2週間～1ヶ月後）に行って前後比較する、OJTの中で上司評価と合わせて確認していく、等の方法が考えられますので、積極的に実施しましょう。

最後に、**企画・運営に関する評価**です。研修そのものの評価、及び学習効果の評価を踏まえて、委員会等で振り返り、研修企画・運営全体の評価を行います。

(4) 出席できない人への対応

参加しやすい形を検討しておく一方で、**欠席者への対応もあらかじめ決めておく**とよいでしょう。研修会のように動画を残して後日視聴してレポートを提出する、チームリーダー等から個別に伝達研修と理解度の確認を行う等、対象として想定した職員すべてに何らかの形で研修内容が伝わるように考慮しましょう。

3) 研修の内容

(1) 学習すべき内容

基準省令の趣旨（p.4～5）及び解釈通知で求められている研修（p.35～36）や整備すべき体制、ならびに高齢者虐待防止法の内容（p.2～4）を踏まえると、研修において学習すべき内容として基本となるものは、おおむね**図表18**に示す点に集約されと考えられます。

これらの内容について、委員会等の活動に伴って把握されている、各施設・事業所の現状を踏まえて具体的な研修内容を検討していきます。

■ **図表18** 研修における学習内容（基本となる事項）

- ① 虐待等の防止をはかる意義
- ② 防止のための取り組みを行うべき対象
- ③ 未然防止（発生の防止）のために取り組むべき内容
- ④ 悪化防止（早期発見・迅速かつ適切な対応）のために実施すべき内容
- ⑤ 再発防止を含めた当該施設等の体制・取り組みの内容・状況

(2) ①虐待等の防止をはかる意義・②防止のための取り組みを行うべき対象

利用者（入所者）の人権の擁護、尊厳保持・人格尊重等の、**高齢者虐待防止法や基準省令・解釈通知、あるいは介護保険法等に共通する虐待防止の趣旨を説明する**必要があります。またその前提となる、憲法の示す基本的人権（幸福追求権、平等権、自由権、生存権等）への理解も重要です。こうした趣旨、及び各施設・事業所（法人）の運営理念等を踏まえて、虐待等の防止をはかる意義への理解を求めましょう。

加えて、**防止のための取り組みを行うべき対象についても説明**しましょう。高齢者虐待防止法が示す「養介護施設従事者等」「養護者」「高齢者」、及び行為類型については、基本的な理解として適切に説明します。具体例等を使用して理解を促すのもよいでしょう。また、p.35～36で説明したように、研修の対象となる「虐待等」には、虐待の発生が疑われる事態や、虐待かどうか疑問がある、もしくは将来的な観点を含めて虐待のおそれがある場合も含まれます。また、養護者による虐待及びセルフ・ネグレクト等の権利擁護を要する状況についても考慮する必要があります。これらのことについても十分理解されるよう、説明が必要です。

併せて、高齢者虐待防止法の概要、成年後見制度その他の権利擁護制度の情報（成年後見制度については、利用支援について指針で定めることとされています）についても説明できると

よいでしょう。説明にあたっては、本冊子 p.2～4 の内容なども参考にしてください。

(3) ③未然防止(発生の防止)のために取り組むべき内容

意義や対象の理解の上で、研修において理解すべき内容として重要なもののひとつが、未然防止（発生の防止）のために取り組むべき内容の理解です。このとき、単に「虐待はあってはならないことだから起こしてはならない」ということではなく、問題をどのように捉え、取り組んでいくか、具体的に示していくことが必要です。

捉え方としては、明確な虐待行為の周辺（もしくは前段階）にある、虐待が疑われる状況や、将来的な観点を含めて虐待のおそれがある状況、さらには適切な対応かどうか気がかりな状況などを含めて幅広く考えていくことが大切です。虐待が疑われる場合は積極的に状況を明らかにしていく必要がありますし、適切な対応となっていない可能性を黙認・放置することで事態がエスカレートし、虐待発生の可能性が高まりうるという視点が必要です。

黙認・放置することで虐待発生の高まりうるような対応は、日常のケアサービスの中でも起こりうるものです。研修においては、日常の仕事をふりかえり、虐待の「芽」ともいうべき状況への**気づきを得たり、気づきを共有したりする内容**が求められます。研修方法としては、具体的な介護場面を用いた話し合いや、チェックリストの使用等が考えられます。なお、一定の気づきが共有された場合、単に禁止するのではなく、**代替となる適切なケアの方法**等について考えていくことが望まれます。具体的な虐待防止のための取り組み方法を指針内、あるいは別途マニュアル等で定めている場合は、それらの内容に基づき、どのような取り組みにつなげていくべきかについても説明していきます。

また、委員会における検討事項、指針に盛り込むべき事項として、**虐待等に関して職員が相談・報告できる体制**の構築が求められています。そのため、研修時以外に気づいた場合に、どのような方法やルートで相談や報告が行えるのか、ということについても示すとよいでしょう。併せて、指針の内容も含めて、苦情処理体制（苦情解決方法）に関する説明も行っておきましょう。加えて、それらに基づいて、委員会等において、注意喚起や共有が必要と思われる状況が把握されていれば、研修内容にも反映していきます。

加えて、虐待のおそれのある状況は、職員のストレス反応として生じている場合があります。そのため、未然防止の方策として、**ストレスマネジメントやアンガーマネジメント**等に関する内容を盛り込んでいくことも有効です。また、他の研修テーマとの合同開催を含めて、身体拘束の適正化、リスクマネジメント、認知症ケア、接遇、職業倫理など、関連が深いテーマとの連動についても検討するとよいでしょう。

(4) ④悪化防止(早期発見・迅速かつ適切な対応)のために実施すべき内容

高齢者虐待防止法の規定、及び各施設・事業所で作成した指針の内容に基づき、**高齢者虐待防止法に基づく通報義務及び通報先、ならびに施設・事業所内での報告の窓口・対応の流れ**等について具体的に説明します。養護者による虐待が疑われる状態や、セルフ・ネグレクト等の権利擁護を要する事態を発見した場合についても同様に説明します。

このとき、守秘義務との関係や不利益取り扱いの禁止等の法に基づく通報に係る留意事項の説明や、通報・報告が敬遠されず適切に行われるような促し等も同時に行います。

(5) ⑤再発防止を含めた当該施設等の体制・取り組みの内容・状況

虐待等が発生した場合、解釈通知では、委員会において「発生原因等の分析から得られる再発の確実な防止策」を検討し「再発の防止策を講じた際に、その効果についての評価」を行うこととされています。そのため、該当する取り組みを行っている場合には、その内容について研修を通じて周知徹底をはかることが大切です。

また、それ以外にも、各施設・事業所で講じている体制・取り組みや、把握している現状等があれば、研修の場でなるべく共有をはかりましょう。

(6) 教材・ツールの活用

研修の内容・方法を考えるにあたって、さまざまな資料が作成・公開されています。自治体や公的機関、あるいは国等の補助事業を受けた団体が作成し、無償公開しているものもあります。教材の使い方、講義・演習の展開方法等を提示しているものもあります。参考例(図表19)をいくつか示していますので、実際に入手してみて、特徴や使い勝手を確認してみるとよいでしょう。インターネット上で学習が行える教材、動画資料等もあります。

なお、自治体が虐待防止のためのマニュアルその他関係資料を作成・公開している場合があります。**まずは所在市町村・都道府県のウェブサイトや集団指導資料、通知等を確認**しましょう。

■ 図表19 研修教材・ツールの参考例

発行団体*	資料名
(公財)東京都福祉保健財団	「その人らしさ」を大切にしたいケアを目指して－施設・事業所で高齢者虐待防止に取り組む皆さまへ https://www.fukushizaidan.jp/wp-content/docs/105kenriyogo/oyakudachi/shousasshi.pdf (※別途研修のための「講師ガイド」も公開)
	チェックリスト(虐待の芽チェックリスト、高齢者虐待防止のセルフチェックリスト、高齢者虐待防止のための組織体制チェックリスト) https://www.fukushizaidan.jp/105kenriyogo/link/ (リンク集内でリンク先表示)
神奈川県	高齢者・家族の心に耳を傾けるケアをめざして(施設職員のための高齢者虐待防止の手引き) https://www.pref.kanagawa.jp/docs/u6s/cnt/f3673/p1082156.html
	高齢者の権利擁護のための研修プログラム(URLは上記と同じ)
神戸市	介護従事者研修用映像『よりよい介護を目指して』 https://www.city.kobe.lg.jp/a39067/kenko/fukushi/carenet/koreshagyakutai/index.html
松戸市	高齢者虐待防止マニュアル(養介護施設用) https://www.city.matsudo.chiba.jp/matsudodeikiiki/mokuteki/soudan/gyakutaibousinet.html
MS&AD インターリスク総研	介護施設における効果的な虐待防止研修に関する調査研究事業成果物(介護施設・事業所における虐待防止研修プログラム)** https://www.irric.co.jp/reason/research/index.php (「2020年」の欄に掲載)
	【学習できる内容】 ○学習用視聴動画 (以下は選択) 1.虐待とは? 6,12.身体的虐待(1) 2.高齢者虐待防止法 7,13.身体的虐待(2) 3.養介護施設・養介護事業における高齢者虐待の防止・対策 8,14.介護・世話の放棄・放任 4.身体拘束 9,15.心理的虐待 5.早期発見と通報義務 10,16.性的虐待 18.ストレスケア 11,17.経済的虐待 ○事例演習(7事例)

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** https://www.dcnnet.gr.jp/support/study/ 【学習できる内容】 ○学習テキストによる座学 ・高齢者虐待防止法の理解 ・高齢者虐待に対する考え方 ・高齢者虐待防止の基本 ○事例演習（10 事例） ○ストレスマネジメント ※発行から 10 年以上経過し、内容が古くなっている箇所があります。使用の際にはご注意ください。
------------------	--

*各資料をお使いになる際には、発行団体が示す方法・範囲等に従ってください。

**厚生労働省老人保健健康増進等事業により作成された教材については、教材に含まれる内容を示しています。

4) 研修の方法

(1) 講義と演習

研修の方法としてもっとも簡便なのは、法令の読み合わせを行い、虐待を行わないように促す、いわば「伝達型」かつ「禁止型」のものです。

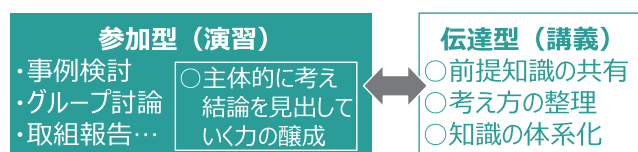
しかし、「禁止型」の研修には弊害が大きく、読み合わせや講義といった「伝達型」だけでは学びが身につけにくい側面があります。

「禁止型」研修の弊害としては、つぎのようなものが挙げられます。まず、代替手段が提示されないので、実際のケアサービスの中では行き詰まりが生じやすいことです。また、そうした中では「禁止」自体が目的化されやすく、組織的要因にも目が向きにくくなるため、根本的な改善がなされにくくなります。「禁止」の裏返しとして、「ここまでだったら大丈夫・しようがない」といった意識も生まれやすくなります。

研修の対象とすべき「虐待等」は幅広く、明確な虐待行為について理解するだけでなく、日常のケアを自らふりかえり、疑問があるような状況について積極的に気づきを得ていくことが求められます。そのため、基本的な知識や考え方を共有した上で、気づき考える力、チームでのコミュニケーション力（課題解決力）を養い、虐待の未然防止を図っていく「防止型」ともいえるべき研修方法を考慮すべきと考えられます。

またこの際、研修方法として、**講義と演習の適切な組み合わせを検討する**ことが大切です。講義によって基本的な事項を効率的に学び、考え方や方向性を共有することができる一方、演習によって実践的な取り組みのあり方を体験的に学び、かつ学びに能動的に参加することができます。講義と演習、すなわち「伝達型」と「参加型」の研修形式を適切に組み合わせて行うことで、学習効果が高まる（学びの定着率が高く、考えて結論を出していく力が養える）と考えられます（図表20）。なお、短い介護場面等の事例を使って演習を行った後、そこでの気づきや気づきを共有した体験を踏まえて、法令に基づく考え方やルールなどを理解していくといったように、参加型の形式から入っていく研修方法も効果的です。

■ 図表20 講義と演習（「伝達型」と「参加型」）の組み合わせ



（2）演習の方法と教材・ツールの活用

演習の方法にはさまざまなものがあります。例えば、前述のような事例検討のほか、課題を提示しての討論、チェックリスト等を使用した自己評価・振り返り、実演やロールプレイ等の方法が考えられます。題材となる事例や事例を基にしたディスカッション等の方法、チェックリスト等については、図表19（p.41）などを参考に作成・導入を検討してみましょう。

5) 具体的な取り組みにおける工夫の例

次ページ以降（p.44～46）に、研修の企画・運営に関する具体的な取り組みを行う際の工夫等の例を挙げていますので、参考にしてください。

これらの内容は、本冊子の作成を含む、令和3年度老人保健事業推進費等補助金による事業「介護保険施設・事業所における高齢者虐待防止に資する体制整備の状況等に関する調査研究事業」内で実施した調査「介護保険施設・事業所における高齢者虐待防止に資する体制整備の状況等に関する調査」において、「研修の企画・運営等において工夫したことや効果が認められた取り組み等」としてご回答（自由記述）いただいたものの中から分類・抽出したものです。

Tips

研修の企画・運営において工夫したことや効果が認められた取り組みの例

(小規模な事業所においても比較的取り組みやすいと思われる項目に★印を付けています)

研修自体の企画、及び研修企画・運営体制の構築に関する取り組みや工夫

- 研修企画委員会を立ち上げ、実際に研修内容を普段の業務で活かせるような内容を企画している。〔特別養護老人ホーム〕
- 他事業所と一緒に研修企画を行っている。〔グループホーム〕★
- 研修会ごとに企画担当の責任者を定めて持ち回っている。〔通所介護〕★
- 他分野の職場内研修と合わせて企画・運営を行っている。〔グループホーム〕
- 虐待防止のための委員会と研修委員会があり、両者で連携して対応している。〔特別養護老人ホーム〕
- 人材育成に関する委員会と連携をはかりながら計画・開催している。〔介護老人保健施設〕★
- 法人全体としての研修と事業所ごとの研修ですみ分けを行っている。〔グループホーム〕★



研修対象者の設定等に関する取り組みや工夫

- 法人の研修委員会により、職員階層別の研修計画の中にそれぞれ組み込むようにしている。〔特別養護老人ホーム〕
- 入職時の新人研修の中に設定している。〔グループホーム〕★
- 通常は管理者やリーダー向けの研修でも、高齢者虐待に関する内容はすべての職員が受講できるようにしている。〔訪問介護〕

研修機会の確保や回数設定、日程・時間の調整に関する取り組みや工夫

- 20 分程度の短時間で簡潔な研修をこまめに行うようにしている。〔グループホーム〕★
- 昼前後の時間帯に、弁当付きで開催していた（感染症対策のため現在休止中）。〔介護療養型医療施設〕
- 就業時間の開始後すぐ、または終了直前の時間帯に、短い時間に分割してウェブ研修を受けられるようにした。〔養護老人ホーム〕★
- 同一内容の研修会を 1 週間連続で開催し、参加率の向上をはかった。〔特別養護老人ホーム〕
- 複数の日・時間帯に同一内容の研修会を開催し、選択できるようにした。〔グループホーム〕
- 事前に個人ワークを課し、集合しての研修会の時間を短縮しつつグループワーク中心とした。〔特別養護老人ホーム〕★
- 全体会議、カンファレンス等の前後に研修内容を分割して接続している。〔通所介護〕
- それぞれ独立した委員会が企画した、高齢者虐待防止と身体拘束適正化の研修会を、時間を連続させて実施した（30 分 1 コマを 2 コマ等）。〔介護老人保健施設〕
- 正規の勤務時間内に設定している。〔特別養護老人ホーム〕★



参加率や参加意欲の向上に関する取り組みや工夫

- 回数設定、日程・時間の調整を、参加率確保を主たる目的に実施している。〔多数〕
- 講義のみではなく、演習等参加型の内容をむしろ中心としている。〔特定施設入居者生活介護〕
- 経営・管理職が率先して参加している事業所と、経営・管理職が率先して参加していない事業所は明確に職員の参加人数に差が出るため、基本的には上司が最低 1 名は参加するよう計画している。〔地域密着型特養〕
- 気軽に話し合える研修会であることをアピールしている。〔小規模多機能〕★
- 虐待防止はハードなテーマとの印象があるため、ソフトなテーマの研修と合わせて開催している。〔介護老人保健施設〕

研修内容・プログラムに関する取り組みや工夫

- わかりやすい言葉や事例を使うことで理解を促している。〔特別養護老人ホーム〕
- 職員アンケートをもとにして研修内容を検討し、実感が持てたり、真剣に考えたりできるようにしている。〔特別養護老人ホーム〕
- 自身のケアや不適切ケアに走りかねない心理を振り返る機会をつくっている。〔グループホーム〕
- 工作中、ストレスやイライラが出ない人はいない。そのなかで虐待や不適切なケアを行わないよう、アンガーマネジメント等も研修や委員会内容に含めている。〔特別養護老人ホーム〕★
- 身近な事例をなるべく取り入れるようにしている。〔介護老人保健施設〕★
- 複数回の研修の中で、段階的・発展的に内容が広がるように検討している。〔特定施設入居者生活介護〕
- 基本的な知識、法に則ることの重要性、事例等による具体的な内容の理解といった、中心となる内容を定め、徹底するようにしている。〔グループホーム〕★
- 研修内容を実際の場面に照らし合わせ、不適切な状況があれば研修の中で職員間共有をはかるようにしている。〔グループホーム〕
- ネグレクトなど、理解していないと見逃しやすい問題を中心にするようにしている。〔特別養護老人ホーム〕★
- 職業倫理の教育を重視し、単に禁止事項を伝えるのではなく、なぜ取り組みが必要なのかを説明するようにしている。〔訪問看護〕
- 事前課題を課した上で研修会を開催し、研修会はグループワークや議論、考え方の共有のために行うようにしている。〔通所介護〕★
- 年間計画の中で、虐待防止以外の研修とも関連付けられるように内容を検討している。〔グループホーム〕



講義資料・教材の作成やそのための情報収集に関する取り組みや工夫

- 国や都道府県の最近の統計資料を使用して、傾向を解説している。〔介護老人保健施設〕★
- 新聞等の切り抜きを資料として活用している。〔特別養護老人ホーム〕★
- インターネットで様々な事例情報や、映像等を利用し、より具体的に理解が得られやすいように工夫している。〔グループホーム〕★
- YouTube で公開されている動画を参考にしている。〔地域密着型特養〕★
- 言葉だけでは伝わりにくい内容は資料に図・絵を添付し誰が見ても解るように心がけている。〔特別養護老人ホーム〕
- 資料作成の担当を輪番制にし、内容や負担の偏りがないようにしている。〔養護老人ホーム〕



インターネットの活用等、集合研修に代わる実施方法に関する取り組みや工夫

- 感染症対策として e ラーニングを導入したが、結果的に研修会場への移動による時間のロスや、伝達研修の負担等がなくなった（外部研修を全員が受講できるようになった）。〔養護老人ホーム〕★
- 外部のオンライン研修を活用しているが、本来の受講者だけでなく、指導者も同じ内容の研修を視聴し、受講者が現場でどのレベルまで理解が行えているか確認の上指導に当たっている。〔特別養護老人ホーム〕★
- 研修会の録画内容を限定公開で動画配信し、当日不参加者や希望者は自宅でも視聴できるようにしている。〔地域密着型特養〕
- YouTube 動画や e ラーニングの視聴が出来る様にタブレットや通信環境を整えた。〔グループホーム〕★
- e ラーニングを導入した上で、レポート提出を課して受講状況管理や学習評価を行っている。〔特別養護老人ホーム〕★
- オンライン会議システムを用いて事業所間をつないで法人全体の研修を実施した。〔介護老人保健施設〕★
- 出版社が提供するプログラムを契約し、そこで得られるメールマガジン、研修資料、動画等を活用している。〔地域密着型通所介護〕

研修方法、学習方法に関する取り組みや工夫

- 実際の事例に基づいて全員で話し合い、どのように振る舞うべきかを検討した。〔居宅介護支援〕★
- 研修内容のマンネリ化を防ぎ、より効果的な内容となるように、講義に限らず、グループワークやワークシートを積極的に活用している。〔特別養護老人ホーム〕
- ロールプレイ、グループ討議を入れて普段の何気ない言動についても振り返られるようにしている。〔特別養護老人ホーム〕
- グループワークによる事例検討は比較的效果があった。実際のケアが不適切なものをユニット内で話すことで、他者の意見を聞く機会が良い勉強になっている。〔グループホーム〕
- チェックリストを使用することで自分のケアを振り返るきっかけとなり、虐待防止への意識を高くもつことができています。〔グループホーム〕★
- 利用者体験を通して、視点を変えて考えられるようにしている。〔訪問介護〕★
- 不適切ケアの動画を見た後に自分たちでも普段してしまっていることや、何が不適切だったのか、どう対応が良かったのかを検討しあった。〔小規模多機能〕★
- 研修の最後にテスト形式の設問に答えて提出してもらうようにしている。〔通所介護〕
- 研修の最後に、研修内容に即して個人ごとの虐待防止に関する目標設定をしてもらっている。〔特別養護老人ホーム〕★
- グループワークの中で、ちょっとした工夫や悩んでいることなどを話し合い、すぐに役立てられる内容を持ち帰るとともに、普段の仕事の中でも相互の相談がしやすいように促した。〔地域密着型特定施設〕★

欠席者対応、研修内容の周知徹底等に関する取り組みや工夫

- eラーニング、動画視聴等の取り組みを、欠席者対応や復習を含む周知徹底のための手段として導入している。〔多数〕★
- 欠席者に対して、個別に伝達講習を行っている。〔看護小規模多機能〕
- 参加できなかった職員は、研修資料を自己学習してレポートを提出させている。〔グループホーム〕



外部研修や外部講師等の活用に関する取り組みや工夫

- 都道府県による権利擁護推進員研修への参加を推進している。〔特定施設入居者生活介護〕
- 内部研修の実施方法を学ぶために、外部研修に担当職員を参加させている。〔地域密着型通所介護〕
- 法人内へのフィードバックを条件に、外部研修への積極的な参加を支援している。〔居宅介護支援〕★
- 外部講師を招くときは、介護実務の経験等の経歴を確認しながら選定し、現場に即した内容としていただくよう依頼している。〔特別養護老人ホーム〕
- 講師に弁護士を招き、判例を元に講義をいただいたのは、具体的でよかった。〔特別養護老人ホーム〕
- 都道府県や職能団体が展開する、講師派遣を得られる事業を活用している。〔特別養護老人ホーム〕
- 専門医による相談を兼ねた研修機会を設けている。〔グループホーム〕
- 市町村内の事業所間で連携し、外部講師を招いている。〔地域密着型特定施設〕★



研修効果の評価に関する取り組みや工夫

- 研修終了後、アンケート・研修報告書の提出を参加者全員に求めている。報告書は、他の研修のものと一緒にファイリングし、年度末に全体として自己評価・上司評価を行っている。〔訪問介護〕
- 研修効果の確認としてレポートの提出を求めている。〔特別養護老人ホーム〕
- チェックシートを使用して、研修後定期的に自己評価を行うようにしている。〔地域密着型通所介護〕★



【参考資料】

本冊子は、下記の文書・資料等を参照して作成しました。

〔高齢者虐待防止法関係〕

○厚生労働省老健局『市町村・都道府県における高齢者虐待への対応と養護者支援について』平成 30 年 3 月

〔省令改正関係〕

○指定居宅サービス等の事業の人員、設備及び運営に関する基準等の一部を改正する省令(令和 3 年厚生労働省令第 9 号)

○厚生労働省老健局高齢者支援課長、厚生労働省老健局認知症施策・地域介護推進課長、厚生労働省老健局老人保健課長通知『『指定居宅サービスに要する費用の額の算定に関する基準(訪問通所サービス、居宅療養管理指導及び福祉用具貸与に係る部分)及び指定居宅介護支援に要する費用の額の算定に関する基準の制定に伴う実施上の留意事項について』等の一部改正について』(老高発 0316 第 3 号、老認発 0316 第 6 号、老老発 0316 第 5 号、令和 3 年 3 月 16 日)(下記解釈通知分)

○指定居宅サービス等及び指定介護予防サービス等に関する基準について(平成 11 年 9 月 17 日老企第 25 号)(抄)

○指定地域密着型サービス及び指定地域密着型介護予防サービスに関する基準について(平成 18 年 3 月 31 日老計発第 0331004 号、老振発第 0331004 号、老老発第 0331017 号)(抄)

○指定居宅介護支援等の事業の人員及び運営に関する基準について(平成 11 年 7 月 29 日老企第 22 号)(抄)

○指定介護予防支援等の事業の人員及び運営並びに指定介護予防支援等に係る介護予防のための効果的な支援の方法に関する基準について(平成 18 年 3 月 31 日老振発第 0331003 号、老老発第 0331016 号)(抄)

○指定介護老人福祉施設の人員、設備及び運営に関する基準について(平成 12 年 3 月 17 日老企第 43 号)(抄)

○介護老人保健施設の人員、施設及び設備並びに運営に関する基準について(平成 12 年 3 月 17 日老企第 44 号)(抄)

○健康保険法等の一部を改正する法律附則第 130 条の 2 第 1 項の規定によりなおその効力を有するものとされた指定介護療養型医療施設の人員、設備及び運営に関する基準について(平成 12 年 3 月 17 日老企第 45 号)(抄)

○介護医療院の人員、施設及び設備並びに運営に関する基準について(平成 30 年 3 月 22 日老老発 0322 第 1 号)(抄)

○厚生労働省老健局長通知『『特別養護老人ホームの設備及び運営に関する基準について』等の一部改正について』(老発 0319 第 6 号、令和 3 年 3 月 19 日)

○厚生労働省老健局老人保健課、高齢者支援課、認知症施策・地域介護推進課事務連絡『『令和 3 年度介護報酬改定に関する Q&A(Vol.3)(令和 3 年 3 月 26 日)』の送付について』(令和 3 年 3 月 26 日)

○厚生労働省老健局長通知「有料老人ホームの設置運営標準指導指針について」(最終改正:老発 0401 第 14 号、令和 3 年 4 月 1 日)

〔身体拘束関係〕

○厚生労働省老健局総務課介護保険指導室事務連絡「身体拘束等の廃止に関する指導及び身体拘束廃止未実施減算の適用の考え方について(疑義照会回答)」(令和 3 年 2 月 18 日)

令和3年度老人保健健康増進等事業（老人保健事業推進費等補助金）

介護保険施設・事業所における高齢者虐待防止に資する体制整備の状況等に関する調査研究事業

検討委員会 委員名簿

本冊子（報告書別冊）の作成を含む調査研究事業は、下記委員による検討委員会により実施されました。

（50音順・敬称略）

氏名	所属
安藤 千晶	公益社団法人日本社会福祉士会 一般社団法人静岡市清水医師会在宅医療介護相談室
遠藤 英俊	いのちファミリークリニック 聖路加国際大学 一般社団法人日本高齢者虐待防止学会
梶川 義人	日本虐待防止研究・研修センター 桜美林大学・淑徳大学短期大学部
境野 みね子	日本ホームヘルパー協会 一般社団法人千葉県ホームヘルパー協議会 株式会社愛ネット
佐々木 勝則	社会福祉法人桜井の里福祉会 公益社団法人日本認知症グループホーム協会新潟県支部 一般社団法人新潟県介護支援専門員協会 全国地域包括・在宅介護支援センター協議会 全国社会福祉協議会種別協
進藤 由美	国立研究開発法人国立長寿医療研究センター企画戦略局
松本 望	北海道医療大学看護福祉学部臨床福祉学科
三好 登志行	佐藤健宗法律事務所 日本弁護士連合会高齢者・障害者権利支援センター
森岡 豊	公益社団法人全国老人福祉施設協議会 介護保険事業等経営委員会 特別養護老人ホーム部会
吉田 剛	神奈川県福祉子どもみらい局福祉部高齢福祉課高齢福祉グループ
加藤 伸司	認知症介護研究・研修仙台センター
阿部 哲也	認知症介護研究・研修仙台センター
矢吹 知之	認知症介護研究・研修仙台センター
吉川 悠貴	認知症介護研究・研修仙台センター
オブザーバー	
日野 徹	厚生労働省 老健局 高齢者支援課 課長補佐
乙幡 美佐江	厚生労働省 老健局 高齢者支援課 高齢者虐待防止対策専門官

令和３年度老人保健健康増進等事業（老人保健事業推進費等補助金）
介護保険施設・事業所における高齢者虐待防止に資する体制整備の状況等に関する調査研究事業
【報告書別冊】

施設・事業所における高齢者虐待防止のための体制整備

—令和３年度基準省令改正等に伴う体制整備の基本と参考例—

〔令和４年３月版〕

発 行 所：社会福祉法人東北福祉会 認知症介護研究・研修仙台センター
〒989-3201 宮城県仙台市青葉区国見ヶ丘 6-149-1
TEL 022-303-7550 FAX 022-303-7570 sendai@dcnet.gr.jp

発行責任者：加藤伸司

印 刷：株式会社ホクトコーポレーション
〒989-3124 仙台市青葉区上愛子字堀切 1-13

