

令和4年度 函館市介護保険施設等集団指導

資料3 高齢者虐待の防止について

函館市保健福祉部指導監査課

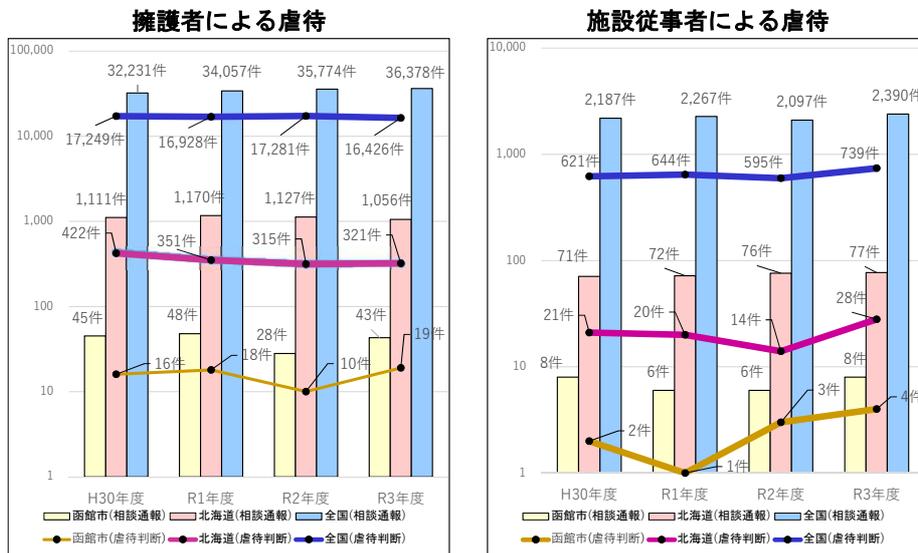
1

高齢者虐待の件数推移について

	年度	函館市		北海道		全国	
		相談通報	虐待判断	相談通報	虐待判断	相談通報	虐待判断
擁護者による虐待	H30	45	16	1,111	422	32,231	17,249
	R1	48	18	1,170	351	34,057	16,928
	R2	28	10	1,127	315	35,774	17,281
	R3	46	19	1,056	321	36,378	16,426
施設従事者による虐待	H30	8	2	71	21	2,187	621
	R1	6	1	72	20	2,267	644
	R2	6	3	76	14	2,097	595
	R3	8	4	77	28	2,390	739

2

高齢者虐待の件数推移について



「虐待防止の推進」が、令和3年度制度改正で 運営基準に新設されています

介護サービス事業者は、虐待の発生またはその再発を防止するため、「虐待の未然防止」「虐待等の早期発見」「虐待等への迅速かつ適切な対応」の観点から、次に掲げる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定期的な開催
- (2) 虐待の防止のための指針の整備
- (3) 虐待の防止のための従業者に対する研修の定期的な実施
- (4) (1)～(3)の措置を適切に実施するための担当者の配置

【経過措置あり】令和5年度（6年3月31日）までは努力義務
令和6年4月1日から義務付け

(1) 虐待の防止のための対策を検討する委員会の定期的な開催

事業所における虐待の防止のための対策を検討する委員会を定期的に開催するとともに、その結果について、従業者に周知徹底を図ること。

- ・ 管理者を含む幅広い職種により構成すること。
- ・ 構成メンバーの責務および役割分担を明確にすること。
- ・ 事業所の他の会議体と一体的に設置・運営しても良い。

※ 委員会で検討すべき具体的事項（委員会で得た結果は従業者に周知徹底すること。）

- ① 虐待防止検討委員会その他事業所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に関すること
- ③ 虐待の防止のための職員研修の内容に関すること
- ④ 虐待等について、従業者が相談・報告できる体制整備に関すること
- ⑤ 従業者が高齢者虐待を把握した場合に、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 ⑥の再発防止策を講じた際に、その効果についての評価に関すること

5

(2) 指針の整備

事業所における虐待の防止のための指針を整備すること。

※ 指針に盛り込む項目

- ① 事業所における虐待の防止に関する基本的考え方
- ② 虐待防止検討委員会その他事業所内の組織に関する事項
- ③ 虐待の防止のための職員研修に関する基本方針
- ④ 虐待等が発生した場合の対応方法に関する基本方針
- ⑤ 虐待等が発生した場合の相談・報告体制に関する事項
- ⑥ 成年後見制度の利用支援に関する事項
- ⑦ 虐待等に係る苦情解決方法に関する事項
- ⑧ 利用者等に対する当該指針の閲覧に関する事項
- ⑨ その他虐待の防止の推進のために必要な事項

6

(3) 研修の定期的な実施

事業所において、従業者に対し、虐待の防止のための研修を定期的を開催すること。

- ・ **研修は定期的（訪問系は年1回以上、通所・入所系は年2回以上）に実施すること。**
- ・ **研修等の実施内容を記録すること。**
- ・ **職員教育を徹底するため、事業者が指針に基づいた研修プログラムを作成し、定期的**
に実施するとともに、新規採用時には必ず虐待防止研修を実施することが重要。

(4) 担当者の配置

- ・ (1) から (3) までの措置を適切に実施するため、専任の担当者を置くこと。
- ・ 虐待防止検討委員会の責任者と同一の従業者が務めることが望ましい。

7

介護サービス事業所等の従事者による利用者への虐待事例

- ・ 介護職員が朝晩の更衣介助の一部または全部を行わなかった。
(ネグレクト)
- ・ 介護職員が排泄介助をしやすいようズボンを上げずにおむつ等を
露出させたままにしていた。(性的虐待)
- ・ 業務の手間を減らす目的で、介護職員が、介護サービスの利用者
ではない有料老人ホームの入居者の手首をベッド柵に縛る身体拘束を
行った。
- ・ 上記のような行為を複数の職員が直接または間接的に見聞きして
いたが、数か月間、施設や法人内で問題として共有されず、
市にも虐待(疑い)の通報がされていなかった。(高齢者虐待防止法
に規定する通報義務違反)

8

この事例の特徴は…

- ・ ベテラン職員がネグレクト等を行っていたため、そのやり方に疑問を持たず（虐待と認識せず）、同じやり方で介助をする職員が一部にいた。
- ・ ベテラン職員が他職員に対して高圧的であったため、良くない点を直接指摘することや、管理者に問題を伝えることが困難になっていた。

リーダー的な立場にある職員や発言力のある職員による虐待や不適切な介護に対しては、周囲が声を上げにくくなりがちであり、不適切な行為が長期化・悪質化する要因ともなりうるので、注意が必要です。

9

事業所への指導

- ・ ネグレクト等の虐待による人格尊重義務違反があったことから、職員に職務規程などの各規定を遵守させるための指揮命令を行い、注意の喚起、意識啓発および虐待防止に関する研修を行うなど、再発防止に努めること。
- ・ 高齢者虐待防止法に規定する通報義務違反や虐待に係る認識不足など、不適切な点があるので、職員の意識向上のための効果的な取り組みを行い、全職員に対し関係法令および運営基準の遵守を徹底させたいうえで、虐待を未然に防止し発生時に早期発見・通報できる体制を整備し、再発防止を図ること。

定期的な研修の実施はもちろんですが、グループワークや具体的な事例検討などの実践的な研修により、職員の意識と知識の向上を図り、虐待の芽を見逃さず、未然に防ぐ体制づくりが大切です。

会社や職場の仲間や・上司に相談しやすい、風通しの良い職場であることも、虐待防止という点では重要なポイントです。

10

まとめ

高齢者虐待は、人権、人格を損なう重大な違反行為です。
事業所で虐待が発生してしまった場合には、行政処分等により、事業所運営に多大な影響が生じる可能性がありますので、事業所のケアの質を高める取り組みや虐待予防に関する研修、職員のストレスを軽減する職場環境の改善に取り組むなど、組織全体で虐待防止に向けた体制を構築していただきますようお願いいたします。