

高齢者虐待の防止について

(新潟市 高齢者支援課)

本資料は、厚生労働省老健局が令和7年3月に作成した「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（高齢者虐待対応マニュアル）」を参考にしております。

1. 養介護施設等の設置者、養介護事業者の責務

養介護施設従事者等に対しては、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際には、速やかにこれを市町村に通報しなければならない**とあり、通報が義務として定められています（高齢者虐待防止法第21条第1項）。

養介護施設等は、**職員に対し、虐待発見時の通報義務、連絡先等の周知を行うこと**が必要です。**経営者・管理者層**は、虐待の未然防止、早期発見に努めるとともに、職員からの報告等により虐待（疑い）を発見した場合は、**自ら通報義務を負うことを自覚する**必要があります。

1) 虐待の未然防止・早期発見に向けた取組の推進

- 令和6年4月より全ての介護サービス施設・事業者の運営基準に基づく、「**高齢者虐待防止措置**」が『義務化』されています。
- 令和6年度の介護報酬改定において、当該措置を講じていない場合に、「**高齢者虐待防止措置未実施減算**」が導入されています。
- 有料老人ホーム**についても、**設置運営標準指導指針に「高齢者虐待防止措置」**について規定されています。
- 養介護施設等は、適切なケアマネジメントやサービス提供、高齢者虐待の防止と早期発見に向けて取組む必要があります。

■ 虐待の発生又はその再発を防止するための措置（高齢者虐待防止措置）が講じられていない場合に、基本報酬を減算（所定単位数の100分の1に相当する単位数を減算）する。

※居宅療養管理指導、特定福祉用具販売を除く。福祉用具貸与については、3年間（令和9年3月まで）の経過措置期間を設ける。

（参考）高齢者虐待防止措置

- 虐待の防止のための対策を検討する委員会を定期的開催するとともに、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。

【振り返りチェック✓】

- 高齢者虐待を受けたと思われる高齢者**を発見した時には、市へ通報する義務があることを職員全員が理解していますか？
- 上記「高齢者虐待防止措置」の①～④について、適切に対応していますか？
- 適切なケアマネジメントやサービス提供、高齢者虐待の防止と早期発見に向けて取り組んでいますか？

2) 管理職・職員の研修、資質向上

- ・定期的な高齢者虐待防止、身体的拘束等に係る取組の適正化に関する研修の実施やケア技術の向上を目指す研修等を実施し、養介護施設従事者等の資質を向上させる取り組みが必要です。
- ・**直接介護サービスに従事しない施設長など管理職や事務職員なども含め**、施設・事業所全体での高齢者虐待防止に向けた取組が重要です。
- ・居宅系サービスなど養護者との接点が多い事業所では、養護者による高齢者虐待や、養護・被養護の関係にない高齢者への虐待、セルフ・ネグレクト、消費者被害などの発見・対応等についても研修内容に含めることが望ましいです。

【振り返りチェック✓】

- 基準省令等により、実施することが明確に求められている研修は実施していますか？
(高齢者虐待防止、身体的拘束等の適正化、認知症介護基礎研修等)
- 認知症介護その他の介護技術等、サービスの提供の基本となる内容に関する研修の実施およびOJT(職場内研修)の充実はされていますか？
- 自治体等が開催する研修への積極的な参加はできていますか？
- 職員のストレス対策、ハラスメント対策等、職員の負担軽減や、より良い職場づくりに関する研修等の実施はありますか？

3) 開かれた組織運営

- ・養介護施設等が介護サービスを提供する場面では、どうしても外部から閉ざされた環境になりやすく、虐待等が発生しても発見が遅れたり、相談・通報されにくくなる可能性があります。
- ・事案が発生した場合に、迅速に上司等に報告できるような**風通しの良い組織運営を図る**とともに、第三者である外部の目を積極的に入れることが重要です。

【振り返りチェック✓】

- サービスの運営状況について、第三者(外部評価、運営推進会議等)による評価を受け、その内容を活かすような仕組みはありますか？

4) 苦情処理体制

- ・養介護施設等においては、**苦情を受け付けるための窓口を設置**する等の必要な措置を講じなければならないことが、高齢者虐待防止法第20条に虐待防止措置義務として明記されています。
- ・**苦情が虐待発生に関する情報把握の端緒にもなり得る**との認識に立ち、苦情の内容を踏まえたサービスの質の向上に向けた取組を自ら実施するとともに、利用者等に継続して相談窓口の周知を図るなど、適切な苦情処理のための実施が求められます。

【振り返りチェック✓】

- 適切な苦情処理のための取組は実施されていますか？

5) 組織・運営

- ・養介護施設従事者等による高齢者虐待は、虐待を行った職員個人の知識や技術、ストレスなどが直接的な要因となって発生している場合も考えられますが、**その背景には組織・運営面における課題がある**と考えることが重要です。
- ・管理者には、日頃から養介護施設従事者等の状況、職場環境の問題等の把握に努めるとともに、**必要に応じて養介護施設等を運営する法人の業務管理責任者に報告し、助言や指導を受ける**などの対応が求められます。
- ・管理者自身が、**高齢者虐待防止法及び関係省令について理解し、適切な取組を主導していくことが必要**であるため、管理者自身の（外部）研修受講等の取組も求められます
- ・内部監査を活用するなどし、**虐待を行う職員個人の問題に帰すのではなく、組織の問題**として捉え、定期的に業務管理体制についてチェックし、見直すことも重要です。

【振り返りチェック✓】

- 虐待の背景として、組織・運営面における課題についても検討していますか？

2. 養介護施設従事者等による高齢者虐待発生要因と予防のポイント

課題1 組織経営に課題がある		
背景・要因 <ul style="list-style-type: none"> ●組織設立の理念や組織目標が共有されていない ●利用者の立場を考えた組織になっていない ●経営責任が果たされていない 	⇒	☑予防のポイント <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/>組織の理念や組織目標の共有と見直しを図っている <input type="checkbox"/>組織の理念や組織目標を職員が具体的に理解している <input type="checkbox"/>職員を支援する仕組みを整備している <input type="checkbox"/>苦情を受けつけ対応する体制が整備され周知されている
課題2 チームケアが上手くいっていない		
背景・要因 <ul style="list-style-type: none"> ●ケアはチームで行うという意識が薄い ●連携の目的がより良いケアの提供ではなく、職員の間関係維持に向いている 	⇒	☑予防のポイント <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/>それぞれの職種の専門性や役割の相互理解を進めている <input type="checkbox"/>職員間の報告、連絡、相談のやり方を決めている <input type="checkbox"/>話し合いを否定や批判ではなく、合意を形成する場にする <input type="checkbox"/>チームケアの目的を確認している <input type="checkbox"/>管理職は職員がチームケアの成功体験をできるようにする <input type="checkbox"/>ヒヤリハットや事故報告を検討、共有して活用している

課題3 提供するケアに課題がある		
背景・要因 <ul style="list-style-type: none"> ●認知症ケアの専門的知識・技術の習得が十分ではない ●ケアの前提となるアセスメントが十分に行われていない ●一人ひとりの利用者に合わせたケアが提供されていない ●ケアの質を高める教育が十分でない 	⇒	☑予防のポイント <ul style="list-style-type: none"> ☐<u>認知症の利用者のアセスメント方法</u>や<u>認知症ケアの方法</u>を知っている ☐一人ひとりのニーズを把握し、ニーズに合ったケアプランを作成している ☐職員の経験に応じた教育システムができています ☐ケアに関する相談をしやすい環境、体制ができています ☐他の施設の見学や外部の研修を受ける機会がある ☐外部研修の伝達が十分になされている
課題4 必要な倫理や守るべき法令が理解されていない		
背景・要因 <ul style="list-style-type: none"> ●人を支援することの意味を考える機会がない ●虐待・身体的拘束等に関する意識・知識が不足している 	⇒	☑予防のポイント <ul style="list-style-type: none"> ☐ケアになぜ倫理観が必要か理解している ☐<u>何が高齢者虐待や身体拘束にあたるのか</u>知っている ☐虐待防止や身体拘束廃止の具体的な方法を知っている ☐<u>虐待防止や身体拘束廃止について話し合う</u>仕組みがある
課題5 組織のあり方を変えにくい雰囲気		
背景・要因 <ul style="list-style-type: none"> ●組織として負担やストレスを軽減する取組をしていない ●現状を良しとして、組織を変えていくことに抵抗がある 	⇒	☑予防のポイント <ul style="list-style-type: none"> ☐管理職が職員一人ひとりの業務内容を把握している ☐管理職が職員の負担やストレスに気づき、適切な環境を整備している ☐職員の意見を聞く機会を組織として設定している ☐利用者、家族、外部の人（実習生やボランティア、第三者評価）の意見を聞く機会がある ☐<u>経営層が組織のあり方</u>を常に見直している

出典：「養介護施設従事者等による高齢者虐待発生要因と予防のポイント(公益財団法人 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、2016, p. 9-10)」より作成

3. 身体的拘束等について

「**身体拘束とは、本人の行動の自由を制限すること**」*1です。本人以外の者が本人の行動を制限することは、当然してはならないことです。

介護保険法及び老人福祉法に基づいた施設等では、「当該入所者又は他の入所者等の生命又は身体を保護するため緊急やむを得ない場合を除き、身体的拘束その他入所者の行動を制限する行為（以下「身体的拘束等」という。）を行ってはならない」*2と定義しており、**身体的拘束等を原則禁止**しています。

養介護施設従事者等や養護者等からの身体的拘束等は、本人の権利を侵害し、生命、健康、生活が損なわれるような状態に置くことであり、許されるものではありません。

* 1 引用：厚生労働省老健局「介護施設・事業所等で働く方々への身体拘束廃止・防止の手引き」令和7年3月，p 5.

* 2 参考：厚生労働省老健局「有料老人ホームの設置運営標準指導指針について」（令和6年5月23日老発0523第1号）「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」（平成11年3月31日厚生省令第39号）

身体的拘束等の具体例として、次のような行為があげられますが、**これらの11項目はあくまでも例示**であり、他にも身体的拘束等に該当する行為があることに注意する必要があります。

身体的拘束等の具体例

- ①ひとり歩きしないように、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、又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字型抑制帯や腰ベルト、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。

出典：厚生労働省 身体拘束ゼロ作戦推進会議，身体拘束ゼロへの手引き（一部改変），2001, p. 7.

身体的拘束等は、医療や介護の現場では援助技術の一つとして安全を確保する観点からやむを得ないものとして行われてきた経緯がありますが、これらの行為は、**高齢者に不安や怒り、屈辱、あきらめといった大きな精神的な苦痛を与えるとともに、関節の拘縮や筋力の低下など高齢者の身体的な機能をも奪ってしまう危険性もあることに加え、拘束されている高齢者を見た家族にも混乱や苦悩、後悔を与えている実態があります。**

拘束が拘束を生む「悪循環」

身体拘束による「悪循環」を認識する必要がある。認知症があり体力も低下している高齢者を拘束すれば、ますます体力は衰え、認知症が進む。その結果、せん妄や転倒などの二次的、三次的な障害が生じ、その対応のためにさらに拘束を必要とする状況が生み出されるのである。

最初は「一時的」として始めた身体拘束が、時間の経過とともに、「常時」の拘束となってしまう、そして、場合によっては身体機能の低下とともに高齢者の死期を早める結果にもつながりかねない。

身体拘束の廃止は、この「悪循環」を、高齢者の自立促進を図る「よい循環」に変えることを意味しているのである。

出典：厚生労働省 身体拘束ゼロ作戦推進会議，身体拘束ゼロへの手引き（一部改変），2001, p. 7.

「**緊急やむを得ない場合**」とは、あくまで当該入所者（利用者）又は他の入所者（利用者）等の**生命又は身体を保護する場合に限られ、介護職員等の従業者の不足等、介護保険施設等の側の理由は排除**されています。本人以外の者が本人に対して、非常に強い権限を行使する重みを理解し、本人の尊厳を守るために、「適正な手続き」を極めて慎重に行い、緊急やむを得ない場合の要件に該当しなくなった場合等に直ちに解除する必要があります*。

*参考：厚生労働省老健局総務課介護保険指導室「介護保険施設等運営指導マニュアル」（令和6年7月30日老発0730第1号）。

緊急やむを得ない場合の「適正な手続き」には、本人等のアセスメントを十分に行い、施設・事業所の組織及び本人・家族・関係者などで、切迫性、非代替性、一時性の三つの要件を満たすかどうか等を慎重に協議し、本人や家族に対して、身体的拘束等の内容、目的、理由、拘束の時間、時間帯、期間等を詳細に説明し、十分な理解を得る努力が求められます。そして、緊急やむを得ない場合の要件に該当しなくなった場合等には直ちに解除する必要があります。直ちに解除するには、一時的に解除して、本人の状態を観察し、身体的拘束等の継続が本当に必要なのか、常に観察、再検討を行っていく必要があります。これらの手続きについては、その態様及び時間、その際の入所者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由等を記録し、2年間保存することが必要です。

「緊急やむを得ない場合」に検討する三要件（全て満たすことが必要）

- 切迫性：本人又は他の入所者（利用者）等の生命又は身体が危険にさらされる可能性が著しく高いこと
- 非代替性：身体的拘束その他の行動制限を行う以外に代替する方法がないこと
- 一時性：身体的拘束その他の行動制限が一時的なものであること

緊急やむを得ない場合の身体的拘束等について、本人や家族へ説明し、十分な理解を得ることは、単に同意書があればよいことではなく、家族の希望があれば身体的拘束等を行うことができるということでもありません。あくまでも、「緊急やむを得ない」場合であることの客観的な判断が必要であり、しかも慎重かつ十分な手続きのもとでなされる必要があります。緊急やむを得ない場合の身体的拘束等を行った場合においては、速やかに解除に向けて取り組む必要があります。

これらの「緊急やむを得ない場合」の「適正な手続き」を経っていない身体的拘束等は、原則として高齢者虐待に該当する行為と考えられます。

令和6（2024）年度の介護報酬改定に伴う基準省令改正にて、身体的拘束等の更なる適正化を図る観点から、これまで規定のなかった訪問・通所系サービスにも、入所者（利用者）又は他の入所者（利用者）等の生命又は身体を保護するため緊急やむを得ない場合を除き、身体的拘束等を行ってはならず、身体的拘束等を行う場合には、その態様及び時間、その際の入所者（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の規定を設け、全ての介護サービス事業者において、身体的拘束等は原則として禁止しました。

身体的拘束等に関する運営基準等（指定介護老人福祉施設の場合）

○ 厚生労働大臣が定める基準（平成 27 年厚生労働省告示第 95 号）

「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第 11 条第 5 項及び第 6 項又は第 42 条第 7 項及び第 8 項に規定する基準に適合していること。」

○ 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（平成 11 年 3 月 31 日厚生省令第 39 号）

（指定介護福祉施設サービスの取扱方針）

第 11 条 指定介護老人福祉施設は、施設サービス計画に基づき、入所者の要介護状態の軽減又は悪化の防止に資するよう、その者の心身の状況等に応じて、その者の処遇を妥当適切に行わなければならない。

1～3（略）

4 指定介護老人福祉施設は、指定介護福祉施設サービスの提供に当たっては、当該入所者又は他の入所者等の生命又は身体を保護するため緊急やむを得ない場合を除き、身体的拘束その他入所者の行動を制限する行為（以下「身体的拘束等」という。）を行ってはならない。

5 指定介護老人福祉施設は、前項の身体的拘束等を行う場合には、その態様及び時間、その際の入所者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由を記録しなければならない。

6 指定介護老人福祉施設は、身体的拘束等の適正化を図るため、次に掲げる措置を講じなければならない。

一 身体的拘束等の適正化のための対策を検討する委員会（テレビ電話装置その他の情報通信機器（以下「テレビ電話装置等」という。）を活用して行うことができるものとする。）を三月に一回以上開催するとともに、その結果について、介護職員その他の従業者に周知徹底を図ること。

二 身体的拘束等の適正化のための指針を整備すること。

三 介護職員その他の従業者に対し、身体的拘束等の適正化のための研修を定期的実施すること。

※第 11 条第 6 項第 4 号から第 6 号については、介護老人保健施設、介護医療院、短期入所生活介護、短期入所療養介護、特定施設入居者生活介護、小規模多機能型居宅介護、地域密着型特定施設入居者生活介護、地域密着型介護老人福祉施設入居者生活介護、看護小規模多機能型居宅介護についても同様の内容である。

○ 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)

第四 運営に関する基準

1～9 (略)

10 指定介護福祉施設サービスの取扱方針

(2) (略)

(2) 同条第四項及び第五項は、当該入所者又は他の入所者等の生命又は身体を保護するため緊急やむを得ない場合を除き、身体的拘束等を行ってはならず、緊急やむを得ない場合に身体的拘束等を行う場合にあっては、その態様及び時間、その際の入所者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由を記録しなければならないこととしたものである。

また、緊急やむを得ない理由については、切迫性、非代替性及び一時性の三つの要件を満たすことについて、組織等としてこれらの要件の確認等の手続きを極めて慎重に行うこととし、その具体的な内容について記録しておくことが必要である。

なお、基準省令第三十七条第二項の規定に基づき、当該記録は、二年間保存しなければならない。

(3)～(5) (略)

また、施設系・居住系に加え短期入所系・多機能系サービスにも身体的拘束等の更なる適正化を図る観点から、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、指針の整備、研修の定期的な実施（以下、「身体的拘束等の適正化のための措置」という。）措置を講じることとしました。当該措置は、身体的拘束等を行っていない場合でも講じることが義務付けられています。

なお、身体的拘束等を行う場合におけるその態様及び時間、その際の入所者（利用者）又は他の入所者（利用者）等の生命又は身体を保護するため緊急やむを得ない理由の記録がない場合、又は身体的拘束等の適正化のための措置が講じられていない場合に基本報酬を減算する身体拘束廃止未実施減算を導入しています。

身体拘束廃止未実施減算について

■ 施設系サービス、居住系サービス（平成30年度介護報酬改定にて減算率の見直し）

別に厚生労働大臣が定める基準を満たさない場合は、身体拘束廃止未実施減算として、所定単位数の100分の10に相当する単位数を所定単位数から減算する。

■ 短期入所系サービス、多機能系サービス（令和6年度介護報酬改定にて新設）

別に厚生労働大臣が定める基準を満たさない場合は、身体拘束廃止未実施減算として、所定単位数の100分の1に相当する単位数を所定単位数から減算する。その際、令和7年3月まで、1年間の経過措置期間を設けることとする。

(参考) 身体的拘束等の適正化のための措置

- ① 身体的拘束等を行う場合には、その態様及び時間、その際の心身の状況なら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を3月に1回以上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。
- ③ 身体的拘束等の適正化のための指針を整備すること。
- ④ 従業者に対し、身体的拘束等の適正化のための研修を定期的実施すること。

新潟市役所ホームページにて、検索ワードに「高齢者虐待にかかる報告書」と入力すると、こちらの様式が出てきます。

第 号
年 月 日

新潟市長 様

施設名
施設長

高齢者虐待にかかる報告書

下記のとおり高齢者虐待（疑い）が発生したので報告します。

記

- 1 施設・事業所の情報
(名称、種別、定員、所在地、開設日、法人・代表者名、施設長（管理者）名など)
- 2 被虐待（疑い）高齢者に関する情報
(氏名、性別、年齢、要介護度、障がい高齢者及び認知症高齢者の日常生活自立度、心身の状況、入所(利用)開始日、施設の場合は居室、現在の所在など)
- 3 虐待（疑い）者に関する情報
(氏名、性別、年齢、職種、経験・経歴、資格、特徴など)
- 4 虐待（疑い）事案の内容や状況
(いつ、どこで、どのような状況下で発生したか、施設・事業所内での報告経過など)
- 5 虐待（疑い）事案発生後の対応
(被虐待（疑い）高齢者への対応や処置等、家族への報告・説明、原因究明と再発防止策など)
- 6 その他参考事項等

注1 経過等については、時系列で分かるように記載すること

注2 必要に応じて記録や写真、証拠書類等の資料（写し）を添付すること

注3 報告にあたっては、必ず電話により第1報を行うこと。

報告先：新潟市 高齢者支援課 高齢者福祉係 電話025-226-1290

高齢者と職員自身の 尊厳を守るために

|| 高齢者施設・事業所における虐待を防止する ||



Check List



あなたは大丈夫？ 定期的に自身の行動を見直してみましょう

高齢者虐待は、虐待をしている人に自覚がない場合も多いため、段々とエスカレートしていきことがあります。気づかないうちに、不適切なケアや虐待になっていませんか？



- 親しみを込めて、「ちゃん」づけで呼んだり、愛称等で呼ぶことがよくある
- 話が通じないので、ごまかしたり、無視したりすることがある
- 他の仕事で忙しく、高齢者をその場に待たせたまま、うっかり忘れてしまったことがある
- 家族からの依頼や職員個人の判断で、ベッドを柵で囲ったり、つなぎ服を着せたことがある
- 高齢者の持ち物を、本人の了解を取らずに、勝手に使ったことがある
- ムセずに自力で食事が摂れるにも関わらず、時間がかかるとの理由で、全て介助したことがある
- カーテンを開けたまま、他人の前でオムツを替えたり、しばらく下着のままにしていたことがある
- 人手が不足、入浴や清拭などの適切な清潔保持が、しばらく出来ていなかったことがある
- 忙しい時に高齢者から頼みごとをされ、とっさに嫌な顔をしたことがある
- 他の職員が「不適切なケア」をしていても、見て見ぬふりをして、注意出来なかったことがある

ストレスとうまく付き合うことも大切です

介護の現場では、強いストレスを感じることは少なくありません。思うようなケアが出来ない苦しさや重い責任感、業務の多忙さからイライラが溜まったり、高齢者からの強い抵抗など、職員自身の努力ではすぐに解決しないことが多いのも現状です。

ただ、そのストレスを放っておくと、大きな事故や虐待、不適切なケアに繋がりがありません。

「ストレスを感じないようにする」のではなく「ストレスとうまく付き合う」ことが大切です。そのためには、職場全体で働く環境を見直し、ストレスとなる要因を改善、解消していくことで、職員個々のストレスケアへと繋がります。

まずは、普段から職員同士で悩みを共有し、問題は小さなうちから先輩や上司に繋ぐなど、「いつでも誰かに話せる環境づくり」を目指しましょう。



虐待に気づいたら

もし、あなたの働く職場で虐待を見つけたら、どうしますか？

高齢者施設・事業所の職員は自身の働く職場で虐待を発見した場合は、生命・身体への重大な危険があるか否かに関わらず、疑わしい場合も含め、市町村への通報義務があります。(法第21条第1項)

法により、**相談・通報した場合、通報者(あなた)の秘密は守られます**ので、安心して、速やかに対応しましょう。

■ 通報等による不利益な取扱いの禁止

- ・通報等を行うことは「守秘義務違反」にはなりません(法第21条第6項)
- ・通報等をしたことを理由に、解雇その他の不利益な扱いを受けることを禁じています(法第21条第7項)

通報・相談先

新潟市福祉部 高齢者支援課
中央区学校町通1-602-1 TEL.025-226-1290

高齢者施設・事業所の職員による高齢者虐待について

高齢者虐待防止法(以下、「法」という。)では、高齢者を介護している養護者(家族等)による虐待だけでなく、介護保険・高齢者福祉施設や事業所に勤務している職員等(以下、「高齢者施設・事業所の職員」という。)による虐待の防止についても規定しています。(法第三章)

高齢者施設・事業所の職員とは？

介護保険法や老人福祉法で規定されている施設や事業所で業務に従事している職員を指します。直接ケアに携わる職員はもちろん、上記の職場で働くすべての方(経営者・管理者・事務員・ケアマネジャーなど)が対象となります。

入所系	<ul style="list-style-type: none"> ・特別養護老人ホーム ・介護老人保健施設 ・介護療養型医療施設 ・介護医療院 ・短期入所生活介護(ショートステイ) ・短期入所療養介護(ショートステイ) 	<ul style="list-style-type: none"> ・地域密着型介護老人福祉施設 ・認知症対応型共同生活介護(グループホーム) ・養護老人ホーム ・軽費老人ホーム(ケアハウス) ・有料老人ホーム ・サービス付き高齢者向け住宅* など
通所系	<ul style="list-style-type: none"> ・認知症対応型通所介護(デイサービス) ・通所介護(デイサービス) 	<ul style="list-style-type: none"> ・通所リハビリテーション ・小規模多機能型居宅介護 など
訪問系	<ul style="list-style-type: none"> ・訪問介護(ホームヘルプサービス) ・訪問看護 ・訪問入浴 	<ul style="list-style-type: none"> ・訪問リハビリテーション ・小規模多機能型居宅介護 ・居宅療養管理指導 など

*有料老人ホームに該当するもの

高齢者虐待とはどういうもの？

以下の行為は、高齢者虐待の具体例になります。

1 身体的虐待

- ・暴力行為(つねる、痣が出来るほど強く握る、殴る、蹴る、介護抵抗がある高齢者に対して叩き返すなどの仕返しをする、身体を引きずって移動させる など)
- ・医療的に必要のない投薬によって動きを制限する
- ・高齢者が拒否しているのに職員の手で無理やり食事を食べさせる
- ・職員の手で無理やり高齢者の手足を抑えつける(不適切な身体拘束)



2 心理的虐待

- ・感情的に大きな声で怒る、侮辱的な発言や態度を取る、失敗をあざ笑う、不安をあおる
- ・子ども扱いや人格を貶めるような扱いをする(名前に「ちゃん」づけをする、顔や手に落書きをする、嫌がっているのにクリスマスだからと言ってサンタの恰好をさせる など)
- ・高齢者の訴えや呼びかけを無視する、意図的に行事や集会に参加させない
- ・職員の手で無理やりオムツを着用させる など)



3 性的虐待

- ・わいせつな話を無理やり聞かせる、無理やり話させる
- ・人前でオムツ交換を行う、脱衣所で異性と一緒に着替えさせる、着のまま放置する



4 経済的虐待

- ・高齢者の財産や金銭を不当に利用する、本人の金銭の使用を正当な理由なく制限する
- ・施設・事業所へ金銭の寄付・贈与を強要する、職員の立場を利用して高齢者からお金を借りる



5 介護・世話の放棄・放任

- ・必要な介護・世話を怠り高齢者の身体状況や生活環境を悪化させる
- ・職員の手で無理やりオムツを外す、手の届かないところに置く、使用させない
- ・他の職員が虐待行為をしていても知らないふりをする

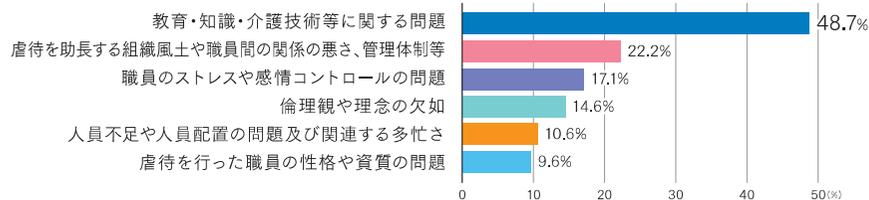


高齢者虐待は、なぜ起こるのか？

高齢者虐待は、様々な理由により発生します。『法に基づく対応状況等に関する調査結果(全国)』(図1)によると、「教育・知識・介護技術等に関する問題」が最も多く、次いで「虐待を助長する組織風土や職員間の関係の悪さ」、「職員の手配や感情コントロールの問題」が多くなっています。

高齢者虐待を防止するためには、高齢者施設・事業所の職員一人ひとりが介護に関する正しい知識や技術を身につけたり、「虐待」や「不適切なケア」がないかなどを職場全体で話し合っていくことが大切です。

【図1】高齢者施設・事業所の職員による高齢者虐待の発生要因(令和2年度)厚生労働省



高齢者施設・事業所における虐待防止に向けた取組みは、経営者・管理者の責務です

令和3年4月より、すべての高齢者施設・事業所に対して、施設・事業所を利用する高齢者の人権擁護や虐待防止のために、以下のことが義務づけられました。(令和5年度末までは努力義務)

- ① 虐待防止のための対策を検討する委員会を設置し、そこで得た結果を職場内で周知徹底すること
- ② 虐待防止に関する指針を整備し、必要な措置を継続して実施すること
- ③ 虐待防止に関する研修を職員に対して定期的(新規採用時、年1回以上)に実施すること
- ④ 虐待防止のために必要な①～③について、適切に実施するため、専任の担当者を配置すること



高齢者虐待を未然にまたは再発を防ぐためには、職員一人ひとりのケアの質を向上させるとともに、法人の体制や施設・事業所の運営を整備することが大切です。職場全体で力を合わせ、高齢者虐待をなくす取組みを実践していきましょう。

不適切な身体拘束を防止する

⚠ 身体拘束は、緊急やむを得ない場合を除き、身体的虐待に当たります。

身体拘束の具体例

- 徘徊しないように、車椅子やベッドにひも等で体幹や四肢を縛る
- 自分で降りられないように、ベッドを柵で囲んだり、壁に押し付けたりする
- 点滴や経管栄養等のチューブを抜かないように、ひも等で四肢を縛る
- 立ち上がる能力がある人の立ち上がりを妨げるような椅子の使用をする
- 脱衣やオムツはずしを制限するため、介護衣(つなぎ服)を着せる
- 自分の意思で開けることの出来ない居室等に隔離する
- 「動かないで!」、「立たないで!」、「黙って!」といったスピーチロックによって言動を制限する

「緊急やむを得ない場合」とは? …以下の3要件をすべて満たす場合のことを指します

1 切迫性

高齢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こと

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処置や方法がないこと

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



— 3要件を満たした場合でも、以下の措置を講じる必要もあります —

- ・職員個人ではなく職場全体で判断する、時間や高齢者の状況、緊急やむを得ない理由を記録する
- ・身体拘束の内容、目的、時間、期間等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
- ・観察と再検討を定期的に行い、必要がなくなれば、速やかに解除する
- ・身体拘束などの適正化のための研修を定期的(新規採用時、年2回以上)に実施する など

認知症高齢者の虐待被害が増えています

認知症の症状は、今まで出来ていたことが徐々に出来なくなったり、不可解な行動をとることもあるため、ケアに携わる職員が理解に苦しみ、過度な不安や強いストレスを感じてしまうことから、虐待や不適切なケアに発展することも少なくありません。

認知症により、記憶が断片的になったり、判断が難しくなっても、**本人の意思を尊重し、残された能力をうまく活用**することで、その人らしい尊厳のある生活が送れるよう、認知症を正しく理解しましょう。

