

高齢者虐待の防止について

(新潟市 高齢者支援課)

1 高齢者虐待の定義と類型

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（以下「高齢者虐待防止法」と言います。）は、高齢者の権利利益の擁護に資することを目的に定められています。

事例

認知症により、入所者自らが意思表示することは困難であると介護職員が判断し、長期間に渡り、居室内のナースコールが抜かれ、使用できない状態になっていた。

・・・「必要な用具の使用を限定し、高齢者の要望や行動を制限させる行為」として、「介護・世話の放棄・放任」に該当します。

ポイント

○「高齢者」の定義

高齢者虐待防止法の定義によると、高齢者とは「65歳以上の者（第2条第1項）」と定義されていて、65歳未満の方は形式的には法は適用されないこととなりますが、現実的には65歳未満の方にも虐待は生じており、保護すべき必要があるという点では65歳以上の方に対する虐待と変わりありません。

そのため、介護保険法や老人福祉法では、65歳未満でも特に必要な場合は、対象としています。

また、養介護施設・事業所を利用する65歳未満の障がい者の方については、障害者虐待防止法により高齢者とみなされるため、養介護施設従事者等による高齢者虐待に関する規定が適用されます。

○「養介護施設従事者等」の定義

「養介護施設従事者等」とは、老人福祉法及び介護保険法に規定される「養介護施設」又は「養介護事業」の業務に従事する者です。直接介護に携わる職員のほか、経営者・管理者層も含まれています。

高齢者虐待防止法に定める「養介護施設従事者等」の範囲

	養介護施設	養介護事業	養介護施設従業者等
老人福祉法による規定	<ul style="list-style-type: none">老人福祉施設有料老人ホーム	<ul style="list-style-type: none">老人居宅生活支援	「養介護施設」又は「養介護事業」の業務に従事する者
介護保険法による規定	<ul style="list-style-type: none">介護老人福祉施設介護老人保健施設地域密着型介護老人福祉施設地域包括支援センター介護医療院	<ul style="list-style-type: none">居宅サービス地域密着型サービス居宅介護支援介護予防サービス地域密着型介護予防サービス介護予防支援介護予防、生活支援サービス	

※「有料老人ホーム」について

「食事の提供」、「入浴、排せつ若しくは食事の介護の提供」、「洗濯、掃除等の家事又は健康管理」のいずれかの提供があれば、有料老人ホームに該当します。したがって、いわゆる「未届」であっても、有料老人ホームの定義に該当すれば、届出をしなければならないこと、仮に届出がなくとも有料老人ホームに該当すれば、老人福祉法に基づく立入等の対象となります。

また、届出の有無にかかわらず、老人福祉法に定める有料老人ホームに該当するものであれば、そこで業務に従事する者は、養介護施設従事者等に該当し、また、養介護施設従事者等に該当しない場合であっても、高齢者虐待防止法第2条第2項に規定する「養護者」に該当し得ます。

○虐待の定義と類型

養護者によるものと同様に、養介護施設従事者等による高齢者虐待は、養介護施設に入所又は養介護事業を利用する高齢者に対して行う次の行為と規定されています。

(1) 身体的虐待	： 高齢者の身体に外傷が生じ、又は生じる恐れのある暴行を加えること
(2) 介護・世話	： 高齢者を衰弱させるような著しい減食又は長時間の放置その他の高齢者の放棄・放任 者を養護すべき職務上の義務を著しく怠ること
(3) 心理的虐待	： 高齢者に対する著しい暴言又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
(4) 性的虐待	： 高齢者にわいせつな行為をすること又は高齢者をしてわいせつな行為をさせること
(5) 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

⇒ これらの定義は、広い意味での高齢者虐待を「高齢者が他者からの不適切な扱いにより権利利益を侵害される状態や生命、健康、財産が損なわれるような状態に置かれること」ととらえたうえで、高齢者虐待防止法の対象となる行為を規定したものです。

養介護施設従事者等による高齢者虐待類型例

区分	具体的な例
(1) 身体的虐待	<p><u>①暴力的行為</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・平手打ちをする。つねる。蹴る。 ・ぶつかって転ばせる。 ・刃物や器物で外傷を与える。 ・入浴時、熱い湯やシャワーをかけてやけどをさせる。 ・本人に向けて物を投げつけたりする。 など <p><u>②本人の利益にならない強制による行為、代替方法を検討せずに高齢者を乱暴に扱う行為</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・医学的診断や介護サービス計画等に位置づけられておらず、身体的苦痛や病状悪化を招く行為を強要する。 ・介護がしやすいように、職員の都合でベッド等へ抑えつける。 ・車椅子やベッド等から移動させる際に、必要以上に身体を高く持ち上げる。 ・食事の際に、職員の都合で、本人が拒否しているのに口に入れて食べさせる。 など <p><u>③「緊急やむを得ない」場合以外の身体拘束・抑制</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・身体的拘束は、介護保険指定基準上、原則禁止されている。 ・「緊急やむを得ない」場合以外の身体的拘束は、すべて高齢者虐待に該当する。

※ 身体的虐待における暴力的行為とは、刑法上の「暴行」と同様、高齢者の身体に接触しなくても、高齢者に向かって危険な行為や身体に何らかの影響を与える行為であれば、身体的虐待と判断することができます。

暴行とは人に向かって不法なる物理的勢力を発揮することで、その物理的力が人の身体に接触することは必要でない。

例えば、人に向かって石を投げ又は棒を打ち下ろせば、仮に石や棒が相手方の身体に触れないでも暴行罪は成立する。 (東京高裁判決昭和25年6月10日)

区分	具体的な例
<p>(2) 介護・世話 の 放棄・放任</p>	<p><u>①必要とされる介護や世話を怠り、高齢者の生活環境・身体や精神状態を悪化させる行為</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・入浴しておらず異臭がする、髪・ひげ・爪が伸び放題、汚れのひどい服や破れた服を着させている等、日常的に著しく不衛生な状態で生活させる。 ・褥そう(床ずれ)ができるなど、体位の調整や栄養管理を怠る。 ・おむつが汚れている状態を日常的に放置している。 ・健康状態の悪化をきたすほどに水分や栄養補給を怠る。 ・健康状態の悪化をきたすような環境(暑すぎる、寒すぎる等)に長時間居させる。 ・室内にごみが放置されている、鼠やゴキブリがいるなど、劣悪な環境に居させる。 など <p><u>②高齢者の状態に応じた治療や介護を怠ったり、医学的診断を無視した行為</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・医療が必要な状況にもかかわらず受診させない、あるいは緊急対応を行わない。 ・処方どおりの服薬をさせない、副作用が生じているのに放置している、処方どおりの治療食を食べさせない。 など <p><u>③必要な用具の使用を限定し、高齢者の要望や行動を制限させる行為</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ナースコール等を使用させない、手の届かないところに置く。 ・必要なめがね、義歯、補聴器等があっても使用させない。 など <p><u>④高齢者の権利を無視した行為又はその行為の放置</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・他の利用者に暴力を振るう高齢者に対して、何ら予防的手立てをしていない。 など <p><u>⑤その他職務上の事務を著しく怠ること</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・施設管理者や主任等が虐待の通報義務や虐待防止措置義務を怠る。 など
<p>(3) 心理的 虐待</p>	<p><u>①威嚇的な発言、態度</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・怒鳴る、罵る。 ・「ここ(施設・居宅)にいらなくしてやる」「追い出すぞ」などと言ひ脅す。 など <p><u>②侮辱的な発言、態度</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・排せつの失敗や食べこぼしなど老化現象やそれに伴う言動等を嘲笑する。 ・日常的にからかったり、「死ね」などと侮蔑的なことを言う。 ・排せつ介助の際、「臭い」「汚い」などと言う。 ・子ども扱いするような呼称で呼ぶ。 など <p><u>③高齢者や家族の存在や行為を否定、無視するような発言、態度</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・「意味もなくコールを押さないで」「なんでこんなことができないの」などと言う。 ・他の利用者に高齢者や家族の悪口等を言いふらす。 ・話しかけ、ナースコール等を無視する。 ・高齢者がしたくてもできないことを当てつけにやってみせる(他の利用者にやらせる。) ・高齢者の大切にしているものを乱暴に扱う、壊す、捨てる。 など

区分	具体的な例
(3) 心理的 虐待	<p><u>④高齢者の意欲や自立心を低下させる行為</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・トイレが使用できるのに、職員の都合を優先し、本人の意思や状態を無視しておむつを使う。 ・自分で食事ができるのに、職員の都合を優先し、本人の意思や状態を無視して食事の全介助をする。 など <p><u>⑤心理的に高齢者を不当に孤立させる行為</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・本人の家族に伝えてほしいという訴えを理由なく無視して伝えない。 ・理由もなく住所録を取り上げるなど、外部との連絡を遮断する。 ・面会者が訪れても、本人の意思や状態を無視して面会をさせない。 など <p><u>⑥その他</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・車椅子での移動介助の際に、速いスピードで走らせ恐怖感を与える。 ・自分の信仰している宗教に加入するよう強制する。 ・入所者の顔に落書きをして、それをカメラ等で撮影し他の職員に見せる。 ・本人の意思に反した異性介助を繰り返す。 ・高齢者浴室脱衣所で、異性の利用者を一緒に着替えさせたりする。 など
(4) 性的虐待	<p><u>●本人との間で合意が形成されていない、あらゆる形態の性的な行為又はその強要</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・性器等に接触したり、キス、性的行為を強要する。 ・性的な話を強要する（無理やり聞かせる、無理やり話させる）。 ・わいせつな映像や写真を見せる。 ・本人を裸にする、又はわいせつな行為をさせ、映像や写真に撮る。撮影したものを他人に見せる。 ・排せつや着替えの介助がしやすいという目的で、下（上）半身を裸にしたり、下着のまままで放置する。 ・人前で排せつさせたり、おむつ交換をしたりする。また、その場面を見せないための配慮をしない。 など
(5) 経済的 虐待	<p><u>●本人の合意なしに、又は、判断能力の減退に乗じ、本人の金銭や財産を本人以外のために消費すること。あるいは、本人の生活に必要な金銭の使用や本人の希望する金銭の使用を利用なく制限すること。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業所に金銭を寄付・贈与するよう強要する。 ・金銭・財産等の着服・窃盗等（高齢者のお金を盗む、無断で使う、処分する、無断流用する、おつりを渡さない。） ・立場を利用して、「お金を貸してほしい」と頼み、借りる。 ・日常的に使用するお金を不当に制限する、生活に必要なお金を渡さない。 など

出典

「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」

(社団法人日本社会福祉士会 編集)

2 養護者による高齢者虐待の早期発見について

ポイント

○観察による早期発見

高齢者が介護保険サービスを利用している場合、担当の介護支援専門員や介護保険事業所の職員は、高齢者や養護者・家族等と接する機会も多いことから、高齢者の身体面や行動面での変化、養護者・家族等の様子の変化等を専門的な知識をもって常に観察することが重要です。

○多職種による対応

介護保険サービスでは、様々な職種が協力して、1人の高齢者を支えています。

虐待が疑われる事例などは、サービス担当者会議を開催する等して、様々な職種がかかわり、高齢者を介護する養護者を支援していくことが非常に重要です。

○養護者による高齢者虐待の早期発見と通報

高齢者虐待防止法では、高齢者の福祉に業務上関係ある団体や職員等は、養護者による高齢者虐待の早期発見に努めなければならないとされています。

また、高齢者虐待を受けたと思われる高齢者を発見した者は、当該高齢者の生命又は身体に重大な危険が生じている場合は、速やかに市町村に通報するよう努めなければならないとされています。この場合は、守秘義務違反にはなりません。

3 養介護施設従業者等による高齢者虐待の未然防止と早期発見

高齢者虐待を未然に防止するためには、地域住民や社会福祉施設従業者等が高齢者虐待に関する正しい知識と理解を持ち、虐待を発生させない地域づくりを目指すとともに、施設等における虐待の発生防止に向けた体制整備が求められます。

ポイント

○組織としての虐待の未然防止・早期発見のための体制づくり

高齢者虐待に至る原因は多岐に渡りますが、その原因を職員個人の問題とはせず、組織として課題をとらえ取り組むことが大切です。リスクマネジメントの見地からも、日頃の業務の中で悩みや相談を受け止めたり、介護技術に対してアドバイスができる体制を整備するとともに、職員の労働条件の改善にも留意する必要があります。

また、高齢者虐待防止法では、養介護施設・事業所に対して、養介護施設従事者等による高齢者虐待を防止するための措置として、研修の実施や苦情処理体制の整備、その他高齢者虐待の防止のための措置を講ずることが定められています。

そのため、養介護施設・事業所等は、職員に対し、虐待発見時の通報義務、連絡先等の周知を行わなくてはなりません。特に管理者等にあつては、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。

高齢者虐待防止法に規定する養介護施設、養介護施設従事者等の責務と役割

- 業務に従事している養介護施設・事業所において、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際の通報義務
- 養介護施設従事者等の研修の実施
- 養介護施設・事業所を利用する高齢者及びその家族からの苦情処理体制の整備
- その他の養介護施設従事者等による高齢者虐待の防止等のための措置

○通報等による不利益取扱いの禁止

(1) 通報義務

高齢者虐待防止法において通報義務は、養介護施設における高齢者虐待の事例を施設等の中で抱えてしまうことなく、早期発見・早期対応を図り、高齢者の尊厳の保持の理念のもとサービスの質の確保や向上に資するために設けられています。

もし、施設・事業所内で虐待が疑われる事案が発生した場合は、速やかに別紙「高齢者虐待にかかる報告書」にて高齢者支援課へ報告してください。

(2) 守秘義務との関係

養介護施設従事者等が高齢者虐待の相談や通報を行うことは、守秘義務違反になりません。

(3) 公益通報者保護

養介護施設従事者等による高齢者虐待の通報等を行った従事者等は、通報等をしたことを理由に、解雇その他不利益な取扱いを受けないことが規定されています。

また、公益通報者保護法においても、労働者事業所内部で法令違反が生じ、又は生じようとしている旨を事業所内部、行政機関、事業所外部に対して所定の要件を満たして公益通報を行った場合、通報者に対する保護が規定されています。

4 令和3年度介護報酬改定による高齢者虐待防止の取組みの義務化

令和3年度の介護報酬改定（運営基準等の改正）によって、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、虐待防止等の観点から、虐待の発生・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が義務づけられました（令和5年度までは努力義務）。

令和6年度より完全義務化され、以下の4つの取組みが未実施の場合は、利用者全員について所定単位数から1%減算されます（高齢者虐待防止措置未実施減算）。

(1) 虐待の防止のための対策を検討する委員会（虐待防止検討委員会）の設置

虐待等の発生の防止・早期発見に加え、虐待等が発生した場合はその再発を確実に防止するための対策を検討する委員会であり、管理者を含む幅広い職種で構成します。また、虐待防止の専門家を委員として積極的に活用することが望ましいとされています。

一方、虐待等の事案について、虐待等に係る諸般の事情が、複雑かつ機微なものであることが想定されるため、その性質上、一概に従業者に共有されるべき情報であるとは限らず、個別の状況に応じて慎重に対応することが重要です。

虐待防止検討委員会は、具体的には、次のような事項について検討します。その際、そこで得た結果（養介護施設・養介護事業所における虐待に対する体制、虐待等の再発防止策等）は、従業者に周知徹底を図る必要があります。

- 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 虐待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

（２）虐待の防止のための指針の整備

養介護施設・養介護事業所は「虐待の防止のための指針」を整備し、次のような項目を盛り込む必要があります。

- 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

（３）虐待の防止のための従事者に対する研修の実施

従事者に対する虐待の防止のための研修の内容としては、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、当該施設等における指針に基づき、虐待の防止を徹底します。

職員教育を組織的に徹底させていくためには、当該施設等が指針に基づいた研修プログラムを作成し、定期的な研修（年１回以上、入所系は年２回以上）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します。

なお、研修を実施した場合は、その内容を記録しておくことも必要です。

（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配置

当該施設等における虐待を防止するための体制として、（１）から（３）までを適切に実施するため、専任の担当者を置くことが必要です。

当該担当者は、虐待防止検討委員会の責任者と同一の従事者が務めることが望ましいとされています。

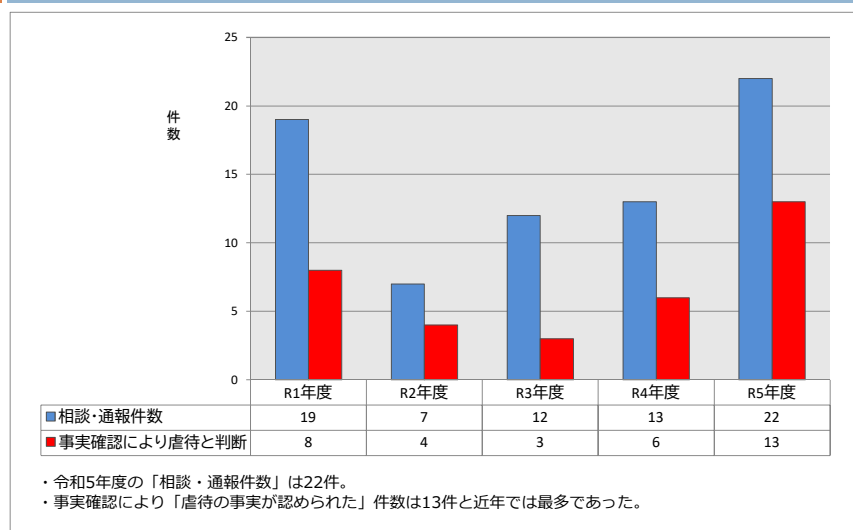
高齢者虐待の状況(養介護施設・事業所)

	全国		新潟市	
	虐待判断 件数	相談・通報 件数	虐待判断 件数	相談・通報 件数
R4年度	856件	2,795件	6件	13件
R3年度	739件	2,390件	3件	12件
R2年度	595件	2,097件	4件	7件

国の統計調査：「高齢者虐待の要因分析及び高齢者虐待の再発防止に向けた効果的な取組に関する調査研究事業 報告書」

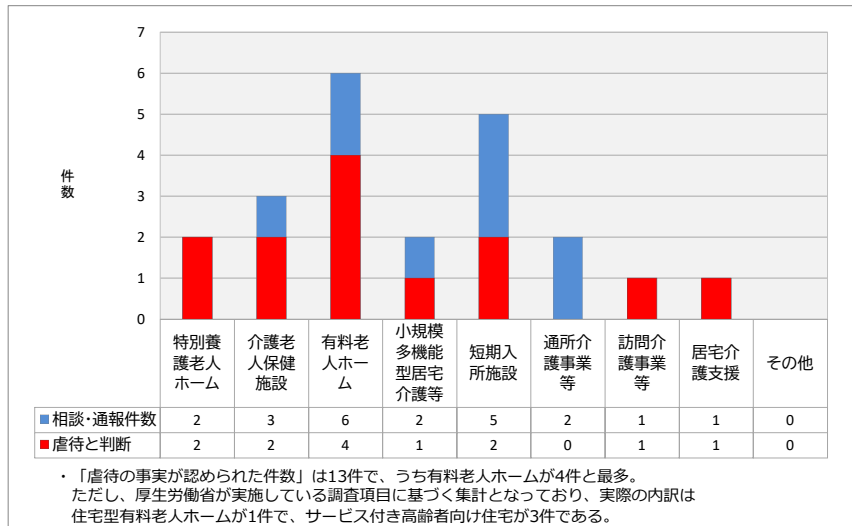
新潟市の統計

①相談通報件数及び事実確認の結果(R1～R5年度分)



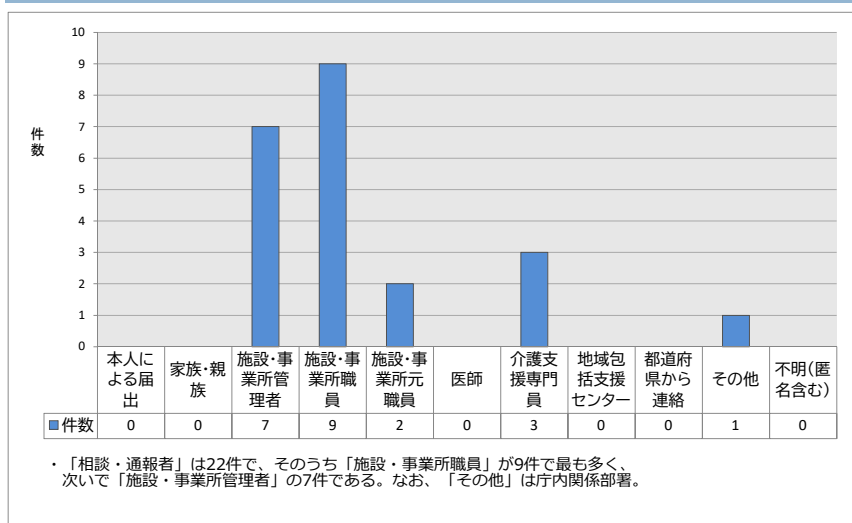
新潟市の統計

②相談通報のあった施設・事業所の種別(R5年度分)



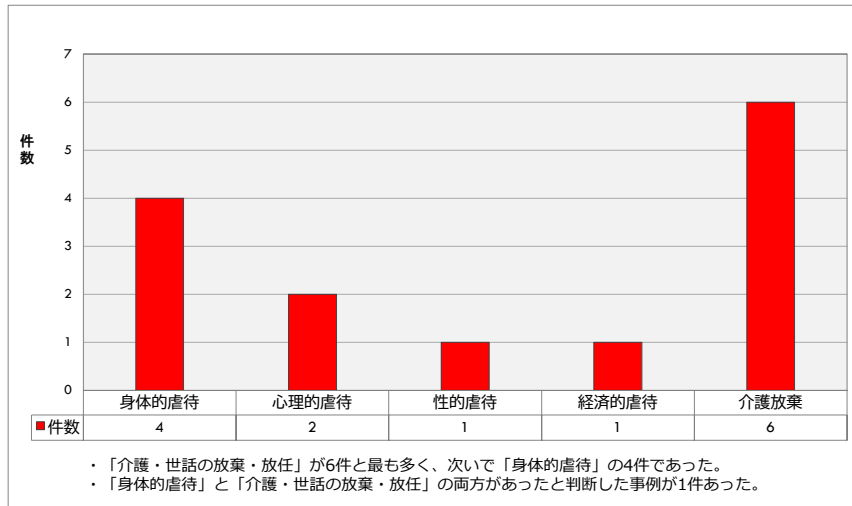
新潟市の統計

③相談・通報者の内訳(R5年度分)



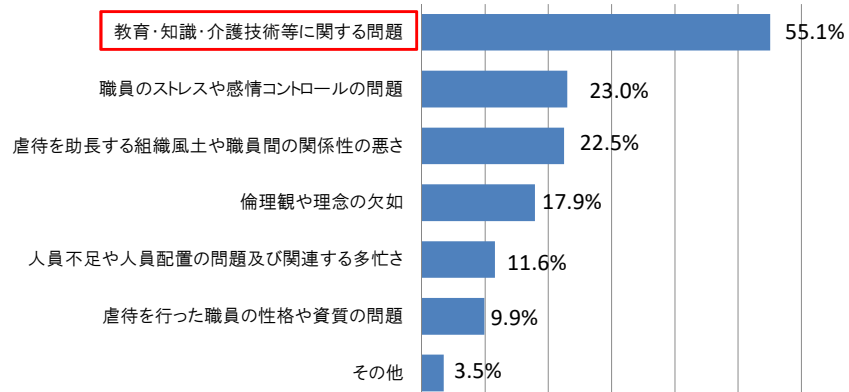
新潟市の統計

④虐待類型(R5年度分)



国の統計調査(R4年度)

虐待の発生要因



※記述回答を複数回答形式で分類

高齢者虐待防止を考える2つの視点

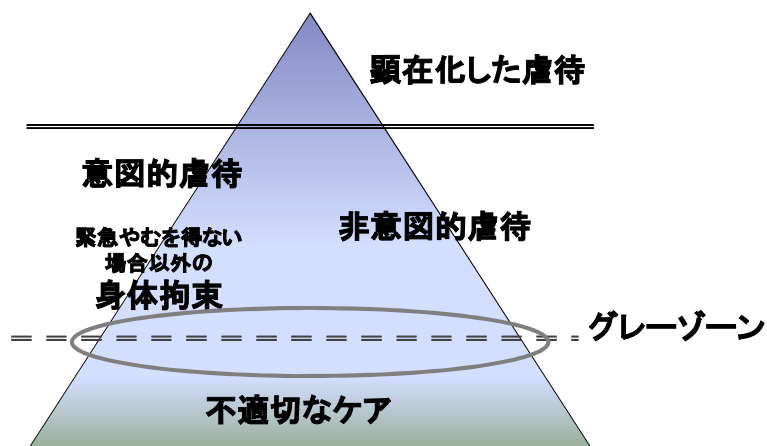
① 顕在化した虐待以外の気付かれていない虐待の存在の可能性

- △意図的な虐待だが表面化していないもの(意図的虐待)
- △結果的に虐待を行ってしまっているもの(非意図的虐待)
- △「緊急やむを得ない」場合以外の身体拘束

② 虐待との判断に至らない「グレーゾーン」の存在 さらにその底辺には「不適切なケア」の存在

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「施設・事業所における高齢者虐待防止学習テキスト」より

「不適切なケア」を底辺とする「高齢者虐待」の概念図



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「施設・事業所における高齢者虐待防止学習テキスト」より

高齢者虐待・不適切なケアの防止

□ 「不適切なケア」の段階で発見し、「虐待の芽」を摘み「適切なケア」へと変える取り組みが求められる

□ 対策の基本的な考え方

背景となる要因の分析



組織的な取り組み



職員個々人が必要な役割を果たす



組織全体で高齢者の権利利益を守るケアを提供する

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「施設・事業所における高齢者虐待防止学習テキスト」を一部改変

➤ 組織運営の健全化

「理念とその共有」

- 介護の理念や組織運営の方針を明確にする
- 理念や方針を職員間で共有する
- 理念や方針実現への具体的な指針を提示する

「組織体制」

- 職責・職種による責任・役割を明確にする
- 必要な組織を設置・運営する
- 職員教育の体制を整える

「運営姿勢」

- 第三者の目を入れ、開かれた組織にする
- 利用者・家族との情報共有に努める
- 業務の目的や構造、具体的な流れを見直してみる
- 職員の意見を吸い上げ、運営に反映させる

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「施設・事業所における高齢者虐待防止学習テキスト」より

➤ 負担やストレス・組織風土の改善

「負担の多さ」

- ・柔軟な人員配置を検討する
- ・効率優先や一斉介護・流れ作業を見直し、個別ケアを推進する
- ・もっとも負担の高まる夜勤時に特段の配慮を行う

「ストレス」

- ・職員のストレスを把握する
- ・管理者や上司、先輩が積極的に声をかけ、悩みや不安を聞く

「組織風土」

- ・組織的な課題に1つずつ丁寧に取り組んで行く
- ・取り組みの過程を職員間で共有する
- ・負担の多さやストレスへの対策を十分にはかる

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「施設・事業所における高齢者虐待防止学習テキスト」より

➤ チームアプローチの充実

「役割や仕事の範囲」

- ・関係する職員がどのような役割をもつべきかを明確にする
- ・リーダーの役割を明確にする
- ・チームとして動く範囲を確認する

「職員間の連携」

- ・情報や対応を共有するための仕組みや手順を明確に定める
- ・チーム(組織)での意思決定の仕組みや手順を明確に定める
- ・よりよいケアを提供するためには、立場を超えて協力することが必要不可欠であることを確認する

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「施設・事業所における高齢者虐待防止学習テキスト」より

➤倫理観とコンプライアンスを高める教育の実施

「利用者本位」

- ・介護サービスにおける「利用者本位」という大原則をもう一度確認する
- ・実際に提供しているケアの内容や方法が「利用者本位」に基づいたものであるかをチェックする

「意識不足」

- ・基本的な職業倫理・専門性に関する教育を徹底する
- ・目指すべき介護の理念をつくり共有する

「虐待・身体拘束に関する知識」

- ・関連する法律や規定の内容を知識として学ぶ
- ・身体拘束を行わないケアや虐待を未然に防ぐ方法を具体的に学ぶ(「覚える」よりも「考える」学習を)

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「施設・事業所における高齢者虐待防止学習テキスト」より

➤ケアの質の向上

「認知症ケア」

- ・認知症という病気やその心理、周辺症状について、正確に理解する
- ・認知症に伴う行動・心理症状には本人なりの理由があるという姿勢で原因を探っていく

「アセスメントと個別ケア」

- ・利用者の心身の状態を丁寧にアセスメントすることがスタート
- ・アセスメントに基づいて個別の状況に即したケアを検討する

「ケアの質を高める教育」

- ・ケアに関する知識・技術を共有する
- ・アセスメントとその活用方法を具体的に学ぶ(OJTの方法を工夫し、実践の中で学ぶ)
- ・常にケアの見直しを行い、改善に取り組む

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「施設・事業所における高齢者虐待防止学習テキスト」より

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っていかねません。

「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
- ・職員の手で介護しやすいように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
- ・職員の手で優先し、高齢者の意思や能力を無視した介護をする(必要がないのにオムツを無理やり着用させる 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、下着のまま放置する



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
- ・職員の手でナースコールを外す、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

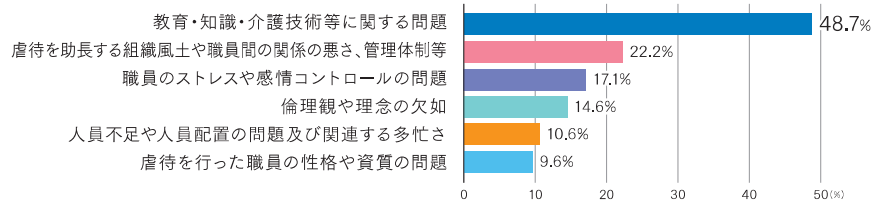


高齢者虐待は、なぜ起こるのか？

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」、「職員の手による虐待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。

