

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

Prevention of Elder Abuse

令和4年3月版

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

はじめに

高齢者虐待防止法（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）が平成 18（2006）年 4 月に施行されてから、すでに 15 年以上が経過しました。

「高齢者は、尊厳及び保障を持って、肉体的・精神的虐待から解放された生活を送ることができるべきである。」と謳った高齢者のための国連原則（1991 年）を持ち出すまでもなく、どのような状況にある人でも、人が尊厳をもち自分らしく生きていくという基本的な権利は脅かされるべきものではありません。

しかしながら、高齢者虐待防止法が施行されて以降も、高齢者に対する虐待の事例は後を絶ちません。養介護施設従事者等による高齢者虐待については、虐待が繰り返されたり、過去にサービス提供にあたって指導等を受けていたにも関わらず虐待に至ったりする事例も確認されています。また、養護者による高齢者虐待については、市町村等の体制整備が進んでいる方が単位人口あたりの相談・通報件数や虐待判断件数が多いなど、潜在している事例が未だ多いことが示唆されています。

このような状況を踏まえて、令和 3（2021）年度の介護報酬改定・基準省令改正によって、すべての介護サービスにおいて高齢者虐待防止のための体制整備等の取り組みが義務化されました（3 年間は経過措置期間）。

本冊子は、省令改正初年度の各施設・事業所の対応状況を把握するための全国調査等を実施する事業「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」の成果を踏まえて、今後の必要な取り組みの進展に資するために、同事業の報告書別冊として作成いたしました。

各施設・事業所において新たに取り組みを始める場合や、すでに進めている取り組みを振り返る場合、あるいは各自治体における集団指導、実地指導、研修会などにおいて取り組みを促す際などにご活用いただければ幸いです。

令和 4 年 3 月

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]

目次

I 高齢者虐待防止のために求められる体制整備の概要	1
1. 高齢者虐待の防止	2
1) 高齢者虐待防止法が施設・事業所に求める責務	2
2) 基準省令等が求める体制整備(義務)	4
2. 身体拘束に対する取り組みの適正化	7
1) 身体拘束の禁止規定と高齢者虐待との関係	7
2) 身体的拘束等の適正化の推進(身体拘束廃止未実施減算)	9
【注意】高齢者虐待防止のための体制整備（義務）との関係	10
II 具体的な体制整備にむけて	12
1. 委員会組織の設置と運営	13
1) 委員会組織の設置・運営の基本	13
2) 具体的な取り組みにおける工夫の例	18
2. 指針の策定と活用	24
1) 指針の策定	24
2) 指針の参考例	27
3) 具体的な取り組みにおける工夫の例	31
3. 研修の企画と運営	35
1) 制度上求められている研修	35
2) 研修の企画	37
3) 研修の内容	39
4) 研修の方法	42
5) 具体的な取り組みにおける工夫の例	43
参考資料	47
委員名簿	48



高齢者虐待防止のために求められる 体制整備の概要

1

高齢者虐待の防止

1) 高齢者虐待防止法が施設・事業所に求める責務

(1) 高齢者虐待防止法の概要と「養介護施設従事者等」

高齢者虐待は、広い意味では「高齢者が他者からの不適切な扱いにより権利利益が侵害される状態や生命、健康、生活が損なわれるような状態に置かれること」ということができます。こうした「虐待」は、どのような人に対しても行われるべきではありません。特に、高齢期にあり、介護や日常生活の世話（養護）を必要とする人は、自ら積極的に助けを求めることがしにくくなる場合や、権利や生活が他者から脅かされやすくなる場合があるため、適切に権利擁護をはかることが求められます。

平成 18 年 4 月に施行された「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）は、高齢者に対する虐待が深刻な状況にあるとの認識を踏まえて、高齢者虐待の防止とともに早期発見・迅速かつ適切な対応のための施策を促進することを目的に定められました。

高齢者虐待防止法においては、「養護者」及び「養介護施設従事者等」による高齢者虐待について定められています。「養護者」とは家族・親族、同居人等の、高齢者を現に養護している人のことを指します。「**養介護施設従事者等**」とは、老人福祉法もしくは介護保険法に規定する「養介護施設」「養介護事業」の業務に従事する職員のことを指します（図表 1）。なお、養介護施設従事者等による高齢者虐待は、「施設内虐待」と表現される場合もありますが、「**養介護施設」「養介護事業**」には、**入所・入居を伴わない、あるいは居宅において提供されるサービス種別も含まれている**ことには注意が必要です。

■ 図表 1 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	養護介護事業	養介護施設従事者等
老人福祉法 による規定	・老人福祉施設 ・有料老人ホーム	・老人居宅生活支援事業	「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	・介護老人福祉施設 ・介護老人保健施設 ・介護療養型医療施設 ・介護医療院 ・地域密着型介護老人福祉施設 ・地域包括支援センター	・居宅サービス事業 ・地域密着型サービス事業 ・居宅介護支援事業 ・介護予防サービス事業 ・地域密着型介護予防サービス事業 ・介護予防支援事業	

*業務に従事する者とは、直接介護サービスを提供しない者（施設長、事務職員等）や、介護職以外で直接高齢者に関わる他の職種も含みます（高齢者虐待防止法第 2 条）。

同法では「高齢者」を 65 歳以上の者と定義しています（第 2 条第 1 項）。ただし、65 歳未満の者で養介護施設・事業の入所者・利用者は「高齢者」とみなして、養介護施設従事者等によ

る虐待に関する規定が適用されます（第2条第6項）。

また、「養護者」「養介護施設従事者等」の別に内容はやや異なりますが、「身体的虐待」「介護・世話の放棄・放任（ネグレクト）」「心理的虐待」「性的虐待」「経済的虐待」の5つの虐待行為の類型が示されています（第2条第4項・第5項）（図表2）。虐待は、前述のように広義には「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、生活が損なわれるような状態に置かれること」と解されますが、その上で、高齢者虐待防止法では法の対象規定を具体化（類型化）して示しています。

■ 図表2 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虐待	養護者による虐待
身体的虐待	高齢者の身体に外傷が生じ、又は生じるおそれのある暴行を加えること。	
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又は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。	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、養護者以外の同居人による虐待行為の放置等養護を著しく怠ること。
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。	
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。	
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。	養護者又は高齢者の親族が当該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。

高齢者虐待防止法第2条より作成。

これらの高齢者虐待を受けたと思われる高齢者を発見した人は、市町村に通報する義務（生命や身体に重大な危険が生じている場合、及び養介護施設従事者等が当該施設等の利用者に対する他の従事者等による虐待を受けたと思われる高齢者を発見した場合は義務、それ以外の場合は努力義務）が生じます。また、虐待を受けた高齢者自身が、市町村に届け出ることもできます（第7条、第21条）。

通報等を受け付けた市町村は、事実確認のための調査を行い、高齢者の保護のための措置を行っていきます。養介護施設従事者等による高齢者虐待に対しては、施設の業務や事業の適正な運営を確保することにより虐待の防止や高齢者の保護をはかるために、老人福祉法または介護保険法による権限を適切に行使していきます。この過程で、虐待の事実が介護保険法上の人格尊重義務違反（有料老人ホーム等においては、老人福祉法第29条第15項「入居者の処遇に関し不当な行為をし、又はその運営に関し入居者の利益を害する行為をしたと認めるとき」）に問われ、改善命令や指定の効力停止、指定取消等の行政処分の対象となる場合があります。またその際、高齢者虐待防止法第20条に示す虐待防止措置や、第21条に示す通報の義務への違反が問われることもあります。

なお、養護者による高齢者虐待対応においては、市町村は必要な事務の一部を地域包括支援センターに委託することができます。また養介護施設従事者等による高齢者虐待においては、老人福祉法や介護保険法に基づく権限を都道府県が有している場合もあり、都道府県が（市町村と共同して）対応を行うこともあります（図表3）。

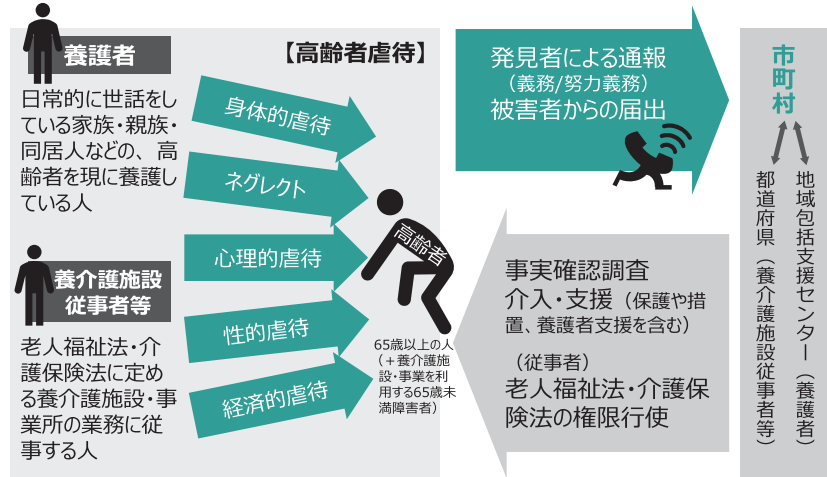
（2）養介護施設・事業所、及び養介護施設従事者等の責務と義務

高齢者虐待防止法においては、養介護施設・事業所や養介護施設従事者等を含む、保健・医療・福祉関係者の責務として、**高齢者虐待の早期発見への努力義務**、及び**国や都道府県・市町村等が行う虐待防止のための啓発活動・虐待を受けた高齢者保護のための施策への協力に関する努**

力義務が定められています（第5条）。

その上で、第20条で施設の設置者や事業者における高齢者虐待の防止等のための措置、第21条で養介護施設従事者等における通報の義務について定めています。

■図表3 高齢者虐待防止法の枠組み



高齢者虐待の防止等のための措置としては、施設等の責任による**①研修の実施、②苦情処理体制の整備**その他の措置を講ずることが定められています。施設・事業所においては、これらの取り組みを高齢者虐待の防止を適切にはかるために実施していかなければなりません。

また、養介護施設従事者等が、自らが従事する施設等（同一設置者・事業者によるものを含む）において、他の従事者等による虐待を受けたと思われる高齢者を発見した場合の通報は、**努力義務ではなく義務**とされています。早期発見・迅速かつ適切な対応における重い責任が課せられていることを理解しておく必要があります。なお、**通報に際しては、守秘義務によってこれが妨げられることはなく、また通報したことを理由として解雇その他不利益な取り扱いを受けることはありません**（虚偽・過失によるものを除く）。また、**通報の主体は組織（法人や施設・事業所）である必要はなく、発見者が個人で行えることにも注意が必要です**。

なお、特に訪問や通所によりサービスを提供したり、養護者との接点が多いサービス種別においては、養護者による虐待や、セルフ・ネグレクト、消費者被害等の権利擁護が必要なケースの発見者となることがあります。また、養護者支援の観点を含め、これらの状態に至りやすい予兆が察知される場合もあります。このような場合における早期発見・迅速かつ適切な対応の役割についても十分に理解しておく必要があります。加えて、老人福祉法の規定によりやむを得ない事由による措置などによって、養護者による虐待の被害を受けた高齢者が、養介護施設等を利用する場合があります。

2) 基準省令等が求める体制整備（義務）

（1）基準省令改正に伴う高齢者虐待防止体制整備の義務化

ここまで示してきたように、高齢者虐待防止法では、虐待の防止や早期発見・迅速かつ適切な対応等について責務や義務が定められています。一方で、高齢者虐待が疑われる事例に関す

る相談・通報や、市町村等の事実確認により虐待と判断される事例は数多く確認されています。また、養介護施設従事者等による高齢者虐待の事例においては、過去にもサービス提供状況に関する指導等を受けていながら虐待が発生したり、虐待と判断される事例が繰り返し発生していたりする場合があることも確認されています。

こうした状況を踏まえて、令和3年度の介護報酬改定・基準省令改正により、高齢者虐待防止法が求める対策の実効性を高め、利用者（入所者）の尊厳の保持・人格の尊重を達成していくことを目的に、**各施設・事業所における虐待防止の体制整備が義務化されました**（3年間の経過措置期間が設けられており、令和6年4月1日より義務、それ以前は努力義務）。

この体制整備の義務化は、**すべての介護サービス施設・事業所、及び軽費・養護老人ホームに係る基準省令において定められています**。それぞれの基本方針または一般原則において、「利用者（入所者）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。」とされ、**虐待の防止のための措置に関する事項を運営規定に定めること**（経過措置期間内に実施）とされています（図表4）。また有料老人ホーム*についても、同様の趣旨で「設置運営標準指導指針」が改められています。

*サービス付き高齢者向け住宅については、①入浴、排せつ又は食事の介護、②食事の提供、③洗濯、掃除等の家事、④健康管理のいずれか一つでも実施されていれば、有料老人ホームとして取り扱われる（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」）ため、多くの場合が該当すると考えられます。

■ 図表4 改正された基準省令等の例

（基本方針）

第一条の二

- 4 指定介護老人福祉施設は、入所者の人権の擁護、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。

（運営規程）

- 第二十三条 指定介護老人福祉施設は、次に掲げる施設の運営についての重要事項に関する規程（以下「運営規程」という。）を定めておかなければならない。

八 虐待の防止のための措置に関する事項

（虐待の防止）

- 第三十五条の二 指定介護老人福祉施設は、虐待の発生又はその再発を防止するため、次の各号に掲げる措置を講じなければならない。

- 一 当該指定介護老人福祉施設における虐待の防止のための対策を検討する委員会（テレビ電話装置等を活用して行うことができるものとする。）を定期的で開催するとともに、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 当該指定介護老人福祉施設における虐待の防止のための指針を整備すること。
- 三 当該指定介護老人福祉施設において、介護職員その他の従業者に対し、虐待の防止のための研修を定期的を実施すること。
- 四 前三号に掲げる措置を適切に実施するための担当者を置くこと。

（例：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）

（2）求められる体制整備事項

基準省令においては、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、及び再発防止の観点から、体制を整備すべき事項として、次の4点が求められています（図表5）。なお、具体的な取り組みの方法・内容や工夫例については本冊子第Ⅱ章で説明しています。

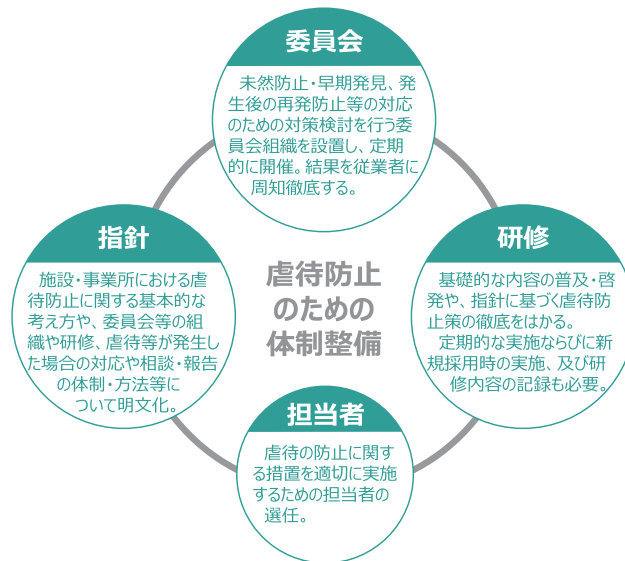
まず、**①虐待の防止のための対策を検討する委員会（虐待防止検討委員会）**です。虐待等の発生の未然防止・早期発見に加え、虐待等が発生した場合はその再発を確実に防止するための対策を検討する委員会組織を設置し、定期的を開催するとともに、その結果について、介護職員その他の従業者に周知徹底をはかることが必要です。

次に、②虐待の防止のための指針です。施設・事業所における虐待防止に関する基本的な考え方を示すとともに、委員会等の組織や研修、虐待等が発生した場合の対応や相談・報告の体制・方法等について明確にすることが必要です。

さらに、③虐待の防止のための従業者に対する研修も必要です。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・啓発するとともに、②の指針に基づいて虐待の防止の徹底を行う必要があります。また、定期的な実施（サービス種別により2回ないし1回以上）ならびに新規採用時の実施が必要です。研修の実施内容の記録も求められます。

最後に、これらの取り組みについて、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も定めておくことが必要です。

■図表5 基準省令等において求められる虐待防止のための体制整備



(3) 体制整備の取り組みにおける留意事項

これらの取り組みを進めていくにあたっては、**すべての介護サービス等が対象**であることを理解する必要があります。入所や入居を伴わない、訪問や通所を主としたサービス種別や、居宅介護支援、居宅療養管理指導、福祉用具貸与・販売等の事業も対象となります。このとき、従業者が実質的に1名のみといったごく小規模な事業所も含めて、**施設・事業所の規模に関わらず取り組みが必要**であることも理解しましょう（ただし、委員会や研修の複数事業所による合同開催等の工夫は可能です）。

また、高齢者虐待防止法の趣旨（p.2～4）からは、養介護施設従事者等には、養護者による虐待や、セルフ・ネグレクト等の権利擁護が必要な状況またはその予兆の発見者としての役割も求められます。養護者による虐待からの保護等のため、老人福祉法上の措置により施設等を利用する場合があります。したがって、養介護施設従事者等によるものだけではなく、**養護者による虐待や、在宅における権利擁護が必要な場面における役割を果たすことについても、取り組みに含めていく**必要があります。

加えて、すべての取り組みの前提として、**義務化された事項の充足それ自体を目的化すべきではない**ことが挙げられます。義務化された取り組みは、高齢者の権利や生活を護るために備えられるべきものであり、最終的には日々の業務の積み重ねの中に反映されるべきものです。体制整備の取り組みが形骸化されてしまわないよう、十分留意する必要があります。

具体的な取り組みの方法・内容や工夫例については、本冊子第Ⅱ章参照

2

身体拘束に対する取り組みの適正化

1) 身体拘束の禁止規定と高齢者虐待との関係

(1) 身体拘束の禁止規定

平成 12 年の介護保険制度の施行時より、介護保険施設等においては、サービスの提供にあたって、当該利用者（入所者）または他の利用者（入所者）生命または身体を保護するために「緊急やむを得ない」場合を除いて、身体的拘束その他利用者（入所者）の行動を制限する行為*を行ってはならないことが規定されています。これを「身体拘束の禁止規定」と呼ぶことができます。なお、介護保険の基準省令における対象事業のほか、有料老人ホームについても「設置運営標準指導指針」において同様の定めがあります(図表6)。

*「身体的拘束その他利用者（入所者）の行動を制限する行為」について、本冊子では「身体拘束」と表記します。行政文書等では「身体的拘束等」のように表記される場合もあります。

■ 図表6 身体拘束の禁止規定の対象

【対象事業（介護保険基準省令）】	
○（介護予防）短期入所生活介護	○（介護予防）短期入所療養介護
○（介護予防）特定施設入居者生活介護	○ 介護老人福祉施設（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
○（介護予防）小規模多機能型居宅介護	○（介護予防）認知症対応型共同生活介護（グループホーム）
○ 看護小規模多機能型居宅介護	○ 地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護
○ 地域密着型特定施設入居者生活介護	○ 介護医療院
【対象事業（有料老人ホーム設置運営標準指導指針）】	
○ 有料老人ホーム	

(2) 禁止の対象となる具体的な行為の例

身体拘束の原則禁止の対象となる具体的な行為については、介護保険施行直後に厚生労働省が設置した「身体拘束ゼロ作戦推進会議」が作成した『身体拘束ゼロへの手引き』に、11 種類の行為が例示されています(図表7)。

これらは、身体拘束に該当する行為の具体を理解するのに役立ちます。一方、これらはあくまで代表的な行為の例示であり、身体拘束の定義ではないことに注意する必要があります。行動を制限するという同様の目的から、同様の効果をねらった代替的な行為によって行動制限が行われている場合もあります。また、センサーマット等の機器を、見守り等の本来の用途ではなく、行動を制止・制限するための補助具として用いるような場合もあります（センサーマットの使用自体が即身体拘束となる、ということではありません）。

■ 図表7 身体拘束の具体例

- 徘徊しないように、車いすやいす、ベッドに体幹や四肢をひも等で縛る
- 転落しないように、ベッドに体幹や四肢をひも等で縛る
- 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
- 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
- 点滴・経管栄養等のチューブを抜かないように、また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
- 車いすやいすからずり落ちたり、立ち上がったりしないように、Y字型抑制帯や腰ベルト、車いすテーブルをつける
- 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
- 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
- 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
- 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
- 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（2001）『身体拘束ゼロへの手引き』

(3)「緊急やむを得ない」場合の考え方と手続き

利用者本人や他の利用者等の生命や身体を保護するために「緊急やむを得ない」場合には、例外的に身体拘束の実施が許容されることがあります。

この「緊急やむを得ない」場合とは、「**例外3原則**」と呼ばれる3つの要件、すなわち「切迫性」「非代替性」「一時性」を満たす場合です。これらの要件は、いずれか1つを満たせばよいのではなく、**3つの要件すべてを満たす必要がある**ことに注意が必要です（図表8）。

■ 図表8 「例外3原則」

例外3原則：3つの要件をすべて満たしていること
① 切迫性 ：利用者本人や他の利用者等の生命・身体が危険にさらされる可能性が著しく高い
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介護方法がない
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

これらの要件は決して安易に、あるいは形式的に捉えられるべきものではなく、「**緊急やむを得ない**」場合は**極めて例外的な状況**であると認識すべきです。転倒・転落などの事故の予防、他利用者等の害となる行為の防止といった理由であっても、事前にそれらを予想しうるのであれば、身体拘束を行う以前に他の対応策を十分に検討することが必要です。その上で、予測しがたい状況の変化が生じ、従前の対応では本人や周囲の生命・身体のプロtectionが困難となったような場合でなければ、「緊急」「切迫」という表現を用いるのは適当ではありません。だからこそ、身体拘束は「一時性」のものであり、身体拘束を行う以前に他の方法がなかったのかという「非代替性」が問われるのです。また、そのような状態が常態化・頻回化するのであればそれは一時的な状態とはいえず、どのような対応を行うべきか十分に検討されなければなりません。

しかも、委員会等を設けて要件の確認や判断を組織的・客観的に行い、本人・家族等への十分な説明をし、必要がなければすみやかに解除するという**極めて慎重な手続き**のもとでなされる場合に限られます（図表9）。

■ 図表9 例外的に身体拘束を行う際の手続き

極めて慎重な手続き
①例外 3 原則の確認等の手続きを、「身体拘束廃止委員会」等のチームで行い、記録する
②本人や家族に、目的・理由・時間（帯）・期間等をできる限り詳しく説明し、十分な理解を得る
③状況をよく観察・検討し、要件に該当しなくなった場合はすみやかに身体拘束を解除する

さらに、身体拘束の態様及び時間、利用者の心身状況、緊急やむを得ない理由等に関する**記録を残し、保存(2年間)**することも必要です。また適宜再検討して記録を加えるとともに、情報の開示と関係者間での共有が求められます。なお、本人や家族への説明は、次の項で示すような重大な影響を及ぼしうる行為を行うにあたって、説明と理解を得る努力が求められるということであり、家族の同意があれば（同意書を取れば）身体拘束を行うことができる、ということではありません。また、家族が希望するから、ということも、身体拘束を行う根拠とはなりません。あくまで、「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。

(4) 身体拘束の弊害と高齢者虐待との関係

身体拘束は利用者に不安や怒り、屈辱、あきらめといった大きな精神的苦痛を与えるとともに、関節の拘縮や筋力低下など、身体機能を奪う可能性のある行為です。家族・親族にも精神的苦痛を与える可能性があり、ケアを行う側にとっても安易な拘束は、ケアの質の低下が生じ士気の低下を招きかねません。このように、身体拘束を行うことには、さまざまな弊害が生じうることを十分に認識しておかなくてはなりません。

これらのことを踏まえると、緊急やむを得ない場合に例外的に行われるものを除いて、**身体拘束は原則として高齢者虐待に該当する**行為であると考えられます。このことは、高齢者虐待防止法施行時に厚生労働省より示されたマニュアル『市町村・都道府県における高齢者への対応と養護者支援について』においても明記されています。なお、厚生労働省による集計においては、虐待に該当する身体拘束は、主として身体的虐待として分類されています。

さらにこのことから、身体拘束の原則禁止が基準省令等において明文化されていないサービス種別においても、虐待の防止という観点を含めて、身体拘束を捉えなおす必要があります。実際に、高齢者の居宅等において、訪問介護事業所や居宅介護支援事業所の職員が、利用者に対して身体拘束等の行動制限を行い、そのことが高齢者虐待と認定され、指定の効力停止等の厳しい処分に至った事例もあります。

2) 身体的拘束等の適正化の推進(身体拘束廃止未実施減算)

(1) 基準省令改正に伴う適正化の推進:「身体拘束廃止未実施減算」の要検討変更

高齢者虐待防止に係る体制整備の義務化に先立ち、平成 30 年度の介護報酬改定・基準省令改正において、身体拘束に対する取り組みの「適正化」を目的とした制度変更が行われました。改正以前より、身体拘束の原則禁止とともに緊急やむを得ず例外的に身体拘束を実施する場合

の記録が求められていましたが、これに加えて、身体拘束の適正化をはかる措置として**①委員会の定期開催**、**②指針の整備**、**③研修の実施**が、省令上必須の取り組みに位置づけられました。また、なお、有料老人ホームについても、「設置運営標準指導指針」において同様の規定が置かれました。

またこの省令改正に併せて、介護報酬改定として、それ以前にもあった「**身体拘束廃止未実施減算**」について、減算割合、対象事業の拡大とともに、上記**①～③**を追加する減算要件の変更が行われました。

減算に関する情報も含めて**図表10**に整理していますので、確認してください。

■ **図表10** 基準省令における身体拘束の適正化要件及び身体拘束廃止未実施減算の内容

要件 (減算においてはいずれかがなされていない場合)	(前提として、緊急やむを得ない場合を除いて原則禁止) 1. 例外的に身体拘束を行う場合、その態様及び時間、その際の利用者の心身状況、緊急やむを得ない理由の記録 (2年間保存) 2. 身体的拘束等の適正化をはかるための措置 ① 身体的拘束等の適正化ため対策を検討する 委員会 を3月に1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はかること ② 身体的拘束等の適正化のための 指針 を整備すること ③ 介護職員その他の従業者に身体的拘束等の適正化のため 研修 を定期的の実施すること (年2回、新規採用時必須)
対象事業 (介護保険)	○ 介護老人福祉施設 ○ 介護老人保健施設 ○ 介護療養型医療施設 ○ 地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護 ○ (介護予防) 特定施設入居者生活介護 ○ (介護予防) 認知症対応型共同生活介護 ○ 地域密着型特定施設入居者生活介護 ○ 介護医療院
減算割合	利用者全員について所定単位数から10%減算 (事実が生じた月の翌月から改善が認められた月まで、最低3か月)



注意

高齢者虐待防止のための体制整備（義務）との関係

ここまで示してきたように、身体拘束の問題は、高齢者虐待という観点からも重要な問題です。また、身体拘束に対する取り組みの適正化に関して基準省令が求める事項（委員会・指針・研修）は、高齢者虐待防止のための体制整備事項と形式上共通しています。そのため、両者の体制整備等の取り組みを、一体的に実施したいというニーズ、あるいは一体的に実施しているという実態は多くあります。

このことについて、介護報酬改定・基準省令改正に伴う解釈通知等の内容を踏まえて、次のように整理することができます。

【委員会】

まず、委員会については、高齢者虐待防止と身体拘束適正化の両者について、関係する職種や取り扱う事項等が相互に関係が深いと認められる、他の会議体との一体的な設置・運営が解釈通知上許容されています。高齢者虐待と身体拘束の問題の相互の関係性は深く、この「一体的な設置・運営」の対象として差し支えないと考えられます。

ただし、「一体的」とは、いずれかに一本化するという意味ではありません。

身体拘束は、虐待防止、身体拘束適正化のいずれの側面からも取り組むべき課題です。緊急やむを得ない場合以外に行われる身体拘束は、p.9「身体拘束の弊害と高齢者虐待との関係」に示すとおり原則高齢者虐待に該当するため、虐待防止の観点から防止に取り組む必要があります。また、高齢者虐待に該当する行為は、身体拘束、ひいては身体的虐待だけではなく、幅広く存在し

ます。確かに、身体拘束の適正化は極めて重要な問題ですが、同様に身体拘束以外の身体的虐待、心理的虐待その他の各種虐待に該当する疑いのある行為についても、十分に検討が行われる必要があります。一方、身体拘束に対する取り組みの適正化をはかる中で、身体拘束の要否の判断や代替方法の検討等が原則禁止の前提のもとで適切に行われ、やむを得ず例外的に行う場合にはその手続きが慎重かつ適正に実施されることも重要です。

これらのことから、**高齢者虐待の防止と身体拘束適正化の委員会は、一体的に設置・運営する場合であっても、それぞれの役割や取り扱う事項の範囲を明確にしておく必要があります。**

【指針】

指針については、解釈通知等において、一体的な策定や実施について言及されていません。【委員会】の項で示したように取り扱うべき内容や手続きが異なる部分も多くあるため、**少なくとも内容としてはそれぞれ独立した指針であること**が求められます。一方、利用者の権利擁護等の上位概念の中で、各指針を、内容の独立性を保ったうえで集約することは考えられます。

【研修】

研修については、関係が深い（一部重なる）テーマとして、連結して、あるいは一体的に実施することは、研修運営として十分考えられます。介護報酬改定に関する Q&A においても、小規模事業所を想定した回答ではありますが、「他委員会との合同開催」が例示されており、高齢者虐待防止と身体拘束適正化に関する委員会の合同により実施する研修が考えられます。ただし、委員会に関して述べたように、**両者の異同関係を踏まえて、高齢者虐待防止、身体拘束適正化のいずれの側からみても不足のない研修内容にすることが必要です。**例えば、身体拘束に関する研修の中で、高齢者虐待との関係を一部説明するということが考えられますが、虐待は身体拘束に関わるものだけではないため、それだけでは高齢者虐待防止のための研修内容としては不十分です。

（※本冊子第Ⅱ章の内容も参照してください。）



具体的な体制整備にむけて

1

委員会組織の設置と運営

※具体的な取り組みにおける工夫について、p.19～23 に掲載しています。併せてご確認ください。

1) 委員会組織の設置・運営の基本

(1) 役割

令和3年度介護報酬改定・基準省令改正に伴う解釈通知によれば、『虐待の防止のための対策を検討する委員会』（以下「虐待防止検討委員会」という。）は、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」となるとされています。

つまり、委員会には、高齢者虐待の①未然防止（発生の防止）、②悪化防止（早期発見・迅速かつ適切な対応）、③再発防止の3点の対策をはかる役割があり、これらの役割をあらかじめ明確にしておく必要があります。委員会の設置・開催それ自体が目的化されてしまわないようにしましょう。

なお、ここでいう「虐待等」には、養介護施設従事者等によるものに加えて、養護者による虐待や、セルフ・ネグレクト等の権利擁護を要する状況も含まれます。特に、訪問や通所によりサービスを提供したり、養護者との接点が多いサービス種別においてはこれらの点に十分注意する必要があります。

(2) 構成メンバーと役割

上記の役割を考えると、委員会組織の構成メンバーとその役割について、次のことを考慮する必要があります。解釈通知でも同様の内容が示されています。

まず、**管理者等の決定権者が構成メンバーに含まれるべき**であることです。なお、必ずしも「委員長」でなければならないわけではありませんが、ケアサービス全般の責任者が委員会運営においても責任をもつことが望ましいと考えられます。なお、委員会に加えて、指針や研修を含めた措置全体を適切に実施するため、**専任の担当者を置く**ことが基準省令では求められており、解釈通知においては「**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**」ともされています。

次に、**幅広い職種で構成し、構成メンバーの責務及び役割分担を明確に**することです。このとき、委員会の役割を踏まえて、かつ、委員会での検討結果は施設・事業所全体に周知・徹底される必要があることを踏まえて整理するとよいでしょう。例えば、委員会で検討された対策を日常のサービスの中で実行していくことを考慮してチームリーダーを、指針等の本人・家族への説明や相談対応を考慮して計画作成担当者や相談員を、虐待が疑われた場合の初動対応にお

ける医療的ケアを考慮して看護職員を、といった形で必要な構成メンバーを整理します。

加えて、委員会内での検討においては、客観的あるいは専門的な見地からの議論が必要になる場合があります。そのため、**虐待防止の専門家**（虐待の防止について、専門的な見地から助言等を得られる、医療・司法あるいは社会福祉関係の専門職、行政実務・学識あるいは施設運営の経験者等）を委員として積極的に活用することも望ましいと考えられます。また、利用者・家族等の代表者や、地域住民の代表者等を委員に迎えることも考えられます。

（3）開催頻度・方法

委員会の開催頻度について、解釈通知上では具体的な回数・期間等は示されていません。しかし、「**定期的に開催することが必要**である」ことは明記されており、少なくとも施設等での年間計画の中に確実な開催が位置づけられている必要があります。また、身体拘束適正化に関する委員会については、3ヶ月に1回の頻度での開催が基準省令上求められており、これを頻度のひとつの目安とすることができます。ただし、開催実態として1～2ヶ月に1回程度の頻度で開催している施設・事業所も一定数あります。加えて、委員会の役割のひとつに早期発見・迅速かつ適切な対応があるため、必要に応じた随時開催が可能なようにしておくことも求められます。

また、委員会の開催方法については、「**テレビ電話装置等を活用して行うことができる**」とされています。「テレビ電話装置等」とはリアルタイムでの画像を介したコミュニケーションが可能な機器のことを指しますので、オンライン会議（WEB会議）ツール等の使用が可能です。ただしその際には、個人情報保護委員会・厚生労働省「医療・介護関係事業者における個人情報の適切な取扱いのためのガイダンス」、厚生労働省「医療情報システムの安全管理に関するガイドライン」等を遵守することが求められます。

（4）検討事項

委員会で検討する事項として、解釈通知上では**図表11**のようなものが挙げられています。

これらの内容は、委員会に求められる役割に応じて示されているものですから、検討事項としてあらかじめ共有しておく必要があります。

※「ロ」指針、及び「ハ」研修については、次節及び次々節で説明しています。

■ **図表11** 虐待防止検討委員会における検討事項（解釈通知による）

- イ 虐待防止検討委員会その他施設（事業所）内の組織に関すること
- ロ 虐待の防止のための指針の整備に関すること
- ハ 虐待の防止のための職員研修の内容に関すること
- ニ 虐待等について、従業員が相談・報告できる体制整備に関すること
- ホ 従業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
- ヘ 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
- ト 前号の再発の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

上記の検討事項を踏まえて、委員会設置当初、また年度の区切り等のタイミングで、委員会

の「動き方」を定めることが大切です。図表12に挙げるような事項について、年間（年度内）の計画（取組内容、開始時期、実施期間等）を定め、順次実施するとともに、委員会に置いて準備状況や実施状況、実施後の課題等の確認・検討（進捗管理）を行っていきます。

■ 図表12 虐待防止検討委員会において計画策定や進捗管理を行うべき事項（例）

計画・進捗管理すべき事項の例	開始時期や期間の例
○ 委員会組織の構成やメンバー（の入れ替え）、他委員会との関係等	～年度末
○ 指針（マニュアルやフロー図等を含む）の見直し	年度末（要否の検討）→翌年度（作業）
○ 研修会の開催（企画、準備、開催、評価）	開催日に合わせて設定
○ 虐待等が疑われる状況等の把握・未然防止を含む対応、分析、対策検討	委員会開催回ごと、及び事例によって随時
○ 委員会活動全体の総括・評価	年度末（委員会内）→運営委員会等へ

これらのうち、特に虐待等が疑われる状況等の把握・未然防止を含む対応、分析、対策検討は、委員会に求められる重要な取り組みのひとつです。

特に、図表11に示す「ホ」～「ト」は虐待等の把握・発生後の対応に関するものであるため、当面の検討対象として想定しにくい施設等もあると思われますが、委員会における検討事項として共有されていないと、実際に該当事例が生じた場合に適時適切な対応が行えなくなりますので、確認しておきましょう。

まず「ホ」の「**従業者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**」については、本冊子 p.2～4 に示すような高齢者虐待防止法の体系を理解した上で、通報すべき事態や通報窓口（市町村）を確認するとともに、指針への記載、研修における伝達等、施設・事業所内での周知方法についても検討します。この時、通報それ自体が「あってはならないこと」というわけではなく、**必要な通報は適時・適切に行うという姿勢を明確にすること**が大切です。適時・適切な通報は、高齢者を虐待の被害や被害の拡大から救うだけでなく、虐待を行ってしまった（かもしれない）人をより重大な事態の加害者となることから救うことにもなります。施設・事業所にとっても、事業者としての社会的責任を果たすことになります。

また、高齢者虐待防止法に基づく通報の主体は組織（法人や施設・事業所）である必要はなく、発見者が個人で通報できますが、一方で「ヘ」の「**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**」に関する取り組みも必要です。そのため、施設・事業所内での報告のルートや報告・記録の様式を整理し、その後の対応体制・方法について想定しておくことも大切です。特に、図表13に挙げるような事項については、委員会で検討の上、指針等において明文化しておくべきです。また、実際にこれらの対応を要する事態が発生した後は、「ト」の「**再発の防止策を講じた際に、その効果についての評価**」を行うことも委員会が行うべき取り組みです。

なお、高齢者虐待防止法に基づく通報は、虐待の被害を受けたと「思われる」高齢者の存在に対するものであり、虐待かどうか判断は、通報を受けた行政が行います。したがって**これらの対応の対象は、虐待の事実が明確な場合に限りません。**

加えて、「ニ」の「**虐待等について、従業者が相談・報告できる体制整備**」については、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て、十分にかつ気兼ねなく相談・報告され、未然防止の観点から適切に対応策が検討されるようにしていくことが求められます。例えば、委員会の構成メンバーを相談対応の担当者として定めるなどして**相談・報告先を明確にするとともに**、当事者性や職位等の関係から相談しにくい場合があることを鑑み、**複数の相談・報告先**があることを周知したり、**匿名での情報提供が可能な仕組み**を設

けたりする等の対応も考慮することが望まれます。

■ 図表13 虐待（疑い）事例発生時の対応として明文化しておくべき事項

- 高齢者虐待防止法に基づく通報義務及び通報窓口（市町村）
- 行政機関の調査や指導、処分等への法令に基づく適切な対応
- 通報に際しての守秘義務除外、不利益取り扱いの禁止
- 施設・事業所内での報告先
- 施設・事業所が把握した場合の対応の流れ
 - 利用者の心身状況の把握と安全確保
 - 管理者・法人等への報告、家族等への報告、行政への報告（通報）
 - 職員等への事実確認とその実施者
 - 委員会等での発生原因等の分析及び再発防止策の検討
 - 上記結果の報告・周知及び再発防止策の実行
 - 再発防止策検討時の計画に沿った効果評価の実施

さらに、未然防止の観点からは、図表14に示すような、関連する、あるいは背景要因となりうる状況に関する情報についても、委員会内で虐待防止の趣旨から検討していくことが望まれます。この際、当該の事項を他の委員会等の組織が所掌している場合、適宜連携をはかることも必要です。

■ 図表14 委員会において関連する状況、背景要因として検討の対象となりうる情報（例）

- 身体拘束を実施したケース、もしくはその要否を検討したケース
- 事故報告やヒヤリハット報告もしくはその集計・分析結果
- 従業員のストレス状況や労働災害の発生状況
- 実地指導や外部評価・第三者評価の結果、介護サービス相談員等からの情報、家族会等からの意見 …等

これらの、虐待等に関する相談・報告、虐待（疑い）事例等の把握や対応の流れについては、可能であればフロー図等によって可視化し、施設・事業所内での周知に活用することも積極的に考えましょう。

加えて、委員会における検討によって得られた結果（施設等における虐待防止に関する体制、虐待等の再発防止策等）については、実効性を伴うことが必要であり、**職員全体に周知徹底をはかる**必要があります。そのため、議題や検討内容とともに決定事項（具体的な取り組み事項やその主体）が明示された議事録等の資料を作成する、委員会 → 各部署・ユニット等のリーダー → 各部署等職員等の、周知やその確認のルート・方法を定めておく、といった取り組みも併せて必要です。

なお、虐待等の具体的事案については、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ます。そうした性質上、**具体的事案に係る情報は、一概に従業者に共有されるべきものであるとは限られず、個別の状況に応じて慎重に対応することが重要**です。

（5）設置・運営形態

虐待防止検討委員会は、**基本的な理解としては、他の委員会等では代替できない役割があることから独立して設置・運営され、行政指導や処分を可能性として含む個別の事案への対応を要することから指定事業ごとに実施されるもの**、と考えられます。このような委員会の性質を理解するこ

とは重要です。

しかし、一方で、代替できない役割があるものの、関連が深い問題があります。具体的には、身体拘束の適正化やリスクマネジメント等が挙げられます。また、個別事案への対応はありうるものの、基本的な防止策等は施設・事業所の別を超えて共通する部分も多くあり、小規模な事業所等においては、客観的な検討を担保しにくかったり、単独で委員会組織を構成しにくかったりすることも考えられます。

これらのことから、**解釈通知においては、「他の会議体との一体的な設置・運営」及び「他のサービス事業者との連携等により行うこと」をそれぞれ差し支えないとしています。**なお、長期入所・入居を伴う施設・事業所においては、「他の会議体」について「関係する職種や取り扱う事項等が相互に関係が深いと認められる」ものとされています。また、介護報酬改定に関する Q&A においても、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**)。

「**他の会議体との一体的な設置・運営**」については、いくつかのタイプが考えられます。ひとつは、身体拘束の適正化やリスクマネジメント、あるいは認知症ケアのように、問題の性質や背景、未然防止策等の方向性に共通部分がある委員会等との一体的な設置・運営です。もうひとつは、感染症対策のように、早期発見・迅速かつ適切な対応等の仕組みやその中での担当職種・職位を共有できる委員会等とともに運営する形です。

また、「**他のサービス事業者との連携等により行うこと**」については、法人内の複数事業所による合同開催や、地域の他事業所（法人）と連携して実施する等の形が考えられます（なお、個別事例等の取り扱いには十分注意する必要がある、事業所外に出すことが適当でない情報を取り扱う場合は、事業所ごとに実施する必要があります）。

ただし、「一体的」とは、ともに設置・運営される委員会等の役割や検討内容、事業所ごとの取り組み等を一本化するという意味ではありません。「合同開催」に近いものとして**それぞれの役割や取り扱う事項の範囲を明確にしておく**必要があります。また、規模の大きい（施設・事業所数の多い）法人等においては、施設・事業所ごとの委員会だけではそれぞれ独自の運用が行われるなど法人として統一性をもった運用が難しくなるケースがあることから、内容がばらつきやすい部分を法人全体での委員会でカバーするなど、階層的に設置・運営する等の対応も考えられます。

■ 図表 15 小規模事業所での委員会の開催・研修の実施（介護報酬改定に関する Q&A による）

問 居宅療養管理指導や居宅介護支援などの小規模な事業者では、実質的に従業者が 1 名だけということがあり得る。このような事業所でも虐待防止委員会の開催や研修を定期的に行なう必要があるのか。

(答)

- 虐待はあってはならないことであり、高齢者の尊厳を守るため、関係機関との連携を密にして、規模の大小に関わりなく虐待防止委員会及び研修を定期的に行なうべき。小規模事業所においては他者・他機関によるチェック機能が得られにくい環境にあることが考えられることから、積極的に外部機関等を活用されたい。
- 例えば、小規模事業所における虐待防止委員会の開催にあたっては、法人内の複数事業所による合同開催、感染症対策委員会等他委員会との合同開催、関係機関等の協力を得て開催することが考えられる。
- 研修の定期的実施にあたっては、虐待防止委員会同様法人内の複数事業所や他委員会との合同開催、都道府県や市町村等が実施する研修会への参加、複数の小規模事業所による外部講師を活用した合同開催等が考えられる。

出典：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）

(6) 設置規定・要綱等の整備

委員会の役割や、委員会において決定した事項の実効性を担保する観点から、委員会組織の存在や所掌内容について明文化しておくことが望まれます。基準省令が求める義務(努力義務)を果たしていることの証左ともなります。

その方法として、委員会の設置規定・要綱等を定める、もしくは同等の内容を、次節に示す「指針」に組み込む(あるいはその両者を講じる、「指針」において設置規定の存在を明記する)ことが考えられます。

設置規定等の基本的な様式は虐待防止検討委員会に特有のものではないため割愛しますが、明文化しておくべきと考えられる事項については、次節で指針の例示を行う中で提示していますので、参考のひとつとしてください。ただし、これはあくまで「例」であり、必要十分な内容を保証するものではないことにご注意ください。

2) 具体的な取り組みにおける工夫の例

次ページ以降 (p.19～23) に、委員会の設置・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、「委員会組織の設置・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

委員会組織の設置・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)

構成メンバー（外部）の工夫

- 運営推進会議を活用して方向性の検討を行い、市町村、介護サービス相談員から助言を得ている。〔グループホーム〕
- 法人外の弁護士や学識経験者に参加していただいていることで、虐待事例が発生した場合以外にも、（利用者家族からのハラスメント防止対策について等）専門的なアドバイスを受けることができる。〔介護老人保健施設〕
- 産業医に第三者として出席して頂いている。〔特別養護老人ホーム〕
- 人権擁護委員に参加をお願いしている。〔短期入所療養介護〕
- 近隣の民生委員等を招聘し意見をうかがうようにしている。〔地域密着型通所介護〕★
- 家族の代表者から実際の利用状況に基づいた意見をうかがっている。〔地域密着型通所介護〕★
- 地域の住民、民生委員を退任された方にも参加して頂いている。〔小規模多機能〕★
- 外部福祉業者から外部事業所の症例で参考になる事やアドバイスをいただく。また評価いただく機会とし、振り返りや手段を検討する事に役立っている。〔グループホーム〕
- 同法人内の他事業所や法人外の事業所と連携してお互いの運営状況を確認するなどして、より良い委員会運営を目指している。〔介護老人保健施設〕★
- 併設されている地域包括支援センターに委員会のオブザーバーとして入ってもらい、必要に応じた案件について、役所へ連携を図って貰っている。〔訪問介護〕



構成メンバー（内部）の工夫

- 介護職・看護職だけでなく、ケアマネや生活相談員等も含めて施設全体として取り組めるように委員会メンバーを考えた。〔特別養護老人ホーム〕
- 各部署の責任者を委員会構成員とすることで、各部署の状況を把握することができる。〔特別養護老人ホーム〕
- 出来る限り多職種が参加することで多様な意見を求められるようにしている。〔小規模多機能〕
- 委員に労働衛生部門の担当者を加える事で、職員のストレスマネジメントが虐待防止に繋がることを理解し労働環境調整を行ってもらっている。〔特別養護老人ホーム〕
- 委員長を介護職が1年交代で務め、責任感や当事者意識を持ってもらえるようにしている。〔介護老人保健施設〕
- 一般事務職も参加する事により、窓口等でご家族様から頂いたご意見を委員会にて報告でき、対応が可能となっている。〔特別養護老人ホーム〕
- 職員数が5名のため、職員会議の際に、原則全員参加で実施している。〔地域密着型通所介護〕★
- 委員会の責任者は毎年据え置きで、構成メンバーは毎年交代している。〔グループホーム〕★
- 夜勤専属スタッフ、パートスタッフなど、時間帯の様々なスタッフで構成した。〔グループホーム〕
- 法人内の各事業所から1、2名委員を専任し、構成員の職種を網羅するようにしている（理事長＝医師、施設長、事務長、看護師、介護福祉士等）。〔特定施設入居者生活介護〕★



設置・運営形態の工夫

- 身体拘束廃止委員会と合同開催することで、暴力行為などだけが虐待ではなく身体拘束も虐待であると職員の意識啓発に繋がっていると考えられる。〔特別養護老人ホーム〕
- 虐待防止委員会は単独で設置しているが、身体拘束廃止委員会と横断的な内容もあることから、定期的な委員会の開催にあたっては一体的な運営を行っている。〔特定施設入居者生活介護〕
- リスクマネジメント委員会と一体的に運営しているため、連動した情報で職員へ周知できている。〔短期入所生活介護〕★
- 事業所だけでなく法人単位でも設置したことで客観性を担保した。〔特別養護老人ホーム〕★
- 事業所単位だけでなく、同一法人内の通所介護事業所と居宅介護支援事業所と合同で、委員会を実施する機会を持っている。〔通所介護〕★
- 法人内に副施設長を中心とした法人虐待防止委員会があり、各施設の虐待防止委員会と連携を図りながら、法人全体で虐待防止のための対策をすすめている。〔特定施設入居者生活介護〕
- 毎月、ユニットごとに安全対策項目（事故防止・虐待防止・身体拘束・感染症・褥瘡予防・防災等）について話し合い、目標（計画）を立てて、実践、評価をして、法人全体の委員会に課題や成果等を報告し協議している。〔特別養護老人ホーム〕
- 独立した委員会ではなく、虐待、事故防止、身体拘束、感染症、褥瘡など、すべてリスクマネジメントとして包含した委員会として実施している。〔通所介護〕★
- 委員会開催調整の手間を省き、出席者の時間調整負担を軽減するため、構成メンバーがほぼ重複する毎月開催の会議体と併せて開催する運営としている。〔特別養護老人ホーム〕★
- 虐待防止に関する事項をより実効的に検討するために、認知症ケア委員会と共同開催している。関連事項について具体的に検討できるようになった。〔介護医療院〕★

開催方法の工夫

- 当初は2, 3か月に1回委員会を開催する予定であったが、毎月1回開催することで細かい部分での不適切なケアについての早期の気づきができた。〔グループホーム〕★
- 開催時期により、委員会への出席率が悪い事が続いたため、委員会ばかりの日を設け、1日の中で多数の委員会を行い出席率を向上させた。〔グループホーム〕
- 事例の有無に関係なく毎月1回、各部署合同会議にて確認・意見交換・他事業での事例等を参考に話し合いの場を設けている。〔特別養護老人ホーム〕
- 法人委員会は毎月開催、事業所内検討会は4か月ごとに実施している。〔特定施設入居者生活介護〕
- オンライン会議を実施後、録画した動画を共有している。〔地域密着型通所介護〕★
- それぞれの勤務時間や公休などがあり、一度に全員出席するのは従事者に無理があるため、いくつかの班に分けたり、数名でのグループでの会に分け、実施した。〔訪問介護〕★
- 他介護サービスも併設しており各部署の委員が会議に出席できるように年間を通して開催の日時を決定し周知している。〔特別養護老人ホーム〕
- 議案等を委員会開催前に提示して各自検討してから委員会に臨む事をルール化した。〔特別養護老人ホーム〕★
- 「毎月第○週○曜日」のように開催日を設定し、参加職員の予定を組みやすくしている。〔特別養護老人ホーム〕★
- ご家族が参加できるよう、休日、祝祭日に委員会を開催している。〔グループホーム〕



指針の整備に関する取り組みや工夫

- 年に1度指針やマニュアル等の見直しを行っている。〔居宅介護支援〕★
- 人権擁護委員会の名称で委員会を設置し、事業所として高齢者虐待の防止、身体拘束の廃止、プライバシー保護・個人情報保護を柱とするガイドラインを策定した。〔特別養護老人ホーム〕
- 委員会の運営、指針等について都度見直しを委員会において行っている。〔認知症対応型通所介護〕
- 法人内での同一種別の施設には、法人統一の指針を作成し共有している。〔特別養護老人ホーム〕★
- 県や市町村の高齢者虐待防止支援マニュアル等を参考にし、事業所内のマニュアルを作成し虐待防止について研修や意識付けを行っている。〔グループホーム〕



研修の開催に関する取り組みや内容に関する工夫

- アンケート・自己チェックを全職員対象として実施し、集計結果を委員会で分析し、研修委員会と連携して研修計画にフィードバックしている。〔地域密着型特養〕
- web上で公開されている、他施設の研修会紹介等の資料を参考に研修企画を行っている。〔グループホーム〕
- 研修会実施後に疑問等が生じた場合の、担当者への相談、管理者との共有、会議等を経てのフィードバックの手順を定めた。〔訪問介護〕★
- 都道府県等が示す資料を参考に研修企画を行っている。〔グループホーム〕
- 研修会の内容や実態等について、運営推進会議において評価を受けている。〔グループホーム〕★
- 研修企画・運営のために外部研修を受講した。〔地域密着型通所介護〕
- 事業所単位での研修と法人単位での研修の順序・内容の分担を委員会内で検討した。〔グループホーム〕
- 認知症ケア、リスクマネジメント等他分野の研修との関連性等を委員会において検討しながら研修計画を立てている。〔グループホーム〕★
- 職員の業務負担も確認・勘案して開催計画を作成している。〔介護老人保健施設〕
- 施設全体の年間の研修計画における位置づけを委員会でも検討している。〔特別養護老人ホーム〕



虐待等に関する職員の相談・報告に関する取り組みや工夫

- 毎月、各ユニット会議で不適切ケアについて話し合い、委員会へ意見を出してもらっている。〔特別養護老人ホーム〕
- 相談窓口を多角的に設けたことで、相談等の件数が増え未然防止に効果があると考えている。〔特別養護老人ホーム〕
- 鍵付き意見箱の設置等を行い、不適切なケアの発生等について、匿名で報告できるようにしている。〔特別養護老人ホーム〕
- 「気になる」というレベルの疑問等をだれでも記入できる様式を用意している。〔特定施設入居者生活介護〕
- 気軽に話せる委員会運営を心がけ、小さな気づき等も発言しやすいようにしている。〔小規模多機能〕
- 相談や報告を受け付ける担当者や報告ルートを明確にした。〔訪問介護〕★
- メールでの相談・報告窓口を設置している。〔特別養護老人ホーム〕★
- 在宅での虐待のケース記録方法を教育することで、職員の観察力が養われ、虐待が疑わしい、または行われている場合の発見が早く、相談員を通して地域包括やケアマネジャーへの報告、通報等も大きな事故につながる前にできるようになった。〔通所介護〕★
- 虐待につながらないために、「不適切ケア報告書」を作成し運用している。無記名で報告書を提出し、内容を委員会及び各部署会議で共有し是正策を検討している。〔通所介護〕
- インシデント・ひやりはと報告様式において、虐待や不適切ケアの可能性についても報告できるようにした上で、利用者とともに職員を守るためであることを周知した。〔通所介護〕★



実態把握・分析の取り組みや工夫

- チェックリスト・チェックシート等を使用した定期的な自己評価やその集計・分析を行っている。〔多数〕★
- 職員全員を対象に意識調査のためのアンケートを毎年実施し、結果を分析、検討している。〔多数〕★
- ヒヤリハットや事故報告書も含めて、常に細かいことでも報告がくる流れを作っている。〔特別養護老人ホーム〕★
- アンケート等の集計・分析結果を各リーダーへフィードバックし、適切なケアが取り組んでいるかの確認と改善及び知識が乏しい職員の認識と正しい理解を行うための改善材料として活用している。〔特別養護老人ホーム〕
- 不適切ケアに関するアンケート等の集計・分析結果をもとに研修企画を行っている。〔介護老人保健施設〕
- 利用者の身体に痣等を発見した場合は、毎回その原因を委員会でも検証している。〔特定施設入居者生活介護〕★
- 定期的に委員等が施設内をラウンドし、現況を確認している。〔介護老人保健施設〕
- 各部署の長と職員の面談を年1回行い、その中で実態を確認するようにしている。〔通所リハビリテーション〕
- 法人としての総合的品質管理（TQM）のフォーマットに従い、①現状の把握 ②要因の解析 ③対策の策定 ④対策の実施 ⑤効果の確認を行い、進捗状況と工程全てを管理職員で共有している。〔訪問介護〕
- ストレス状況等、虐待発生の背景となり得る状況についても調査し、結果を検討している。〔グループホーム〕



市町村（行政）への報告・通報に関する取り組みや工夫

- 疑わしい事例については、事業所内で話し合い、地域包括支援センターへ報告をする手順を明確にしている。〔居宅介護支援〕★
- 併設されている地域包括支援センターに委員会のオブザーバーとして入って貰い、必要に応じて役所へ連携を図ってもらっている。〔居宅介護支援〕★
- 毎月の委員会で虐待の有無を確認し、疑わしい事例は市や地域包括支援センターに報告するようにルール化している。〔通所介護〕★

虐待等の発生原因分析や再発防止策の検討に関する取り組みや工夫

- 委員会内での分析結果報告時に、家族代表者や行政機関の委員を含めて幅広く意見をたずね、反映するようにしている。〔地域密着型特定施設〕
- 原因や対策の検討は介護の基本や理念を検討することにつながるのと考えから、ケア手法の検討と併せて行っている。〔特別養護老人ホーム〕★
- 委員会での検討結果を半年ごとに理事会に報告し、総合的な評価を受けている。〔グループホーム〕
- 要因や前兆を含めて検討する話し合いを行った後、具体的な事例に利用者・職員の心情や当該の対応が不適当な理由等の説明を加え、資料として施設内に配布した。〔地域密着型特養〕
- 報告、評価、分析、検討、改善の流れを明確にしており、周知も迅速に行われている。〔通所介護〕★
- 検討すべき事例がある場合、担当職員 2 名が委員会前に論点整理を行っている。話し合う内容が明確になる為、円滑な会議となる。〔グループホーム〕
- 検討すべき事例がある場合は、委員会を事例検討会形式で実施するようにしている。〔通所介護〕★
- 疑わしい事例がない場合でも、ニュース等から事例を取り上げ、原因や背景を話し合い、検討に慣れるようにしている。〔特別養護老人ホーム〕



委員会で決定した内容（課題の改善策・再発防止策等）の実施方法に関する取り組みや工夫

- 人員配置、法人内の部署間調整・異動等の対策を含めて取り組みを行うようにしている。〔地域密着型特養〕
- サービス内容の改善とともに、超過勤務・過剰負担の問題への対処等の職員の心身負担の軽減策も同時に提示した。〔短期入所生活介護〕★
- 段階的な目標設定、中心となる職員（複数）等を明確にし、実効性を担保している。〔介護老人保健施設〕
- 毎朝の申し送り時等に実施すべき内容を確認するようにした。〔認知症対応型通所介護〕★
- 委員会で話し合われた内容を職員全員で周知徹底できる様、理解しやすい言い回しや取り組みやすい例示等を整理している。〔特別養護老人ホーム〕



実施した取り組みや再発防止策等の効果評価に関する取り組みや工夫

- 不適切ケア等に関するチェックシートを、取り組み状況の評価にも活用している。〔小規模多機能〕★
- 委員会委員による定期的なラウンドと評価を行うようにしている。〔特別養護老人ホーム〕
- 進行中の取り組みについては毎月の委員会で経過報告と評価を行っている。〔介護老人保健施設〕★
- 法人全体で年度末に各事業所から第三者委員への報告会を実施し助言をいただいている。〔訪問介護〕★



委員会における取り組み、その他必要な情報等の職員への周知に関する取り組みや工夫

- 研修会の中で、委員会での取り決め事項等の周知をあわせて行っている。〔介護老人保健施設〕★
- 委員会の経過は必ず議事録を作成し、周知している。〔軽費老人ホーム〕★
- 虐待防止以外の、年間計画の中で実施されている各種研修の中で繰り返し対策等を周知している。〔介護老人保健施設〕★
- 委員会等の翌朝の朝礼時に迅速に周知するようにしている。〔特別養護老人ホーム〕★
- 資料回覧時に、周知・理解状況を確認するため、短い感想を記入してもらうようにしている。〔特別養護老人ホーム〕★
- 部署単位の定例会議内で資料の読み合わせを行うようにしている。〔特別養護老人ホーム〕
- 社内連絡システムを活用して周知し、未確認職員の把握を行えるようにしている。〔特定施設入居者生活介護〕
- 周知内容を動画化し、YouTube で限定公開し自宅等でも確認できるようにした結果、職員からのリアクションが増えた。〔通所リハビリテーション〕
- 言葉での説明が難しい部分は実演や写真などを踏まえて説明を行っている。〔特別養護老人ホーム〕
- 委員会の存在、委員会が取り組んでいることを訴求するポスターの掲示を行っている。〔訪問介護〕



利用者、家族・親族等に対する取り組みや工夫

- 利用者との契約時に委員会への参加（一年交代を提案）の呼びかけをおこなった。色々な提案をいただき実行していくことで、地域へのアピールにもなり新規利用者が増えた。〔地域密着型通所介護〕★
- 虐待もしくは不適切なケア発生時には、必ず家族、行政、家族会、理事会等へ報告するスタンスを明確にしている。〔特別養護老人ホーム〕
- 利用者の家族構成や生活状況、現在抱えている課題などの情報を職員全員で共有していくことで、小さな変化に気づくことができるようにしている。〔地域密着型通所介護〕★
- 定期的な聞き取り調査を職員、利用者、その家族に口頭で行っている。結果は研修等に反映させている。〔訪問介護〕★

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/shousassshi.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。

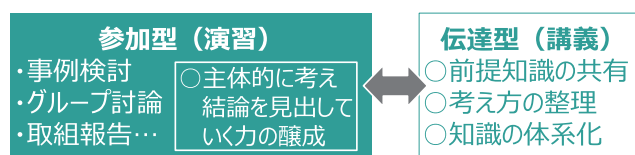
しかし、「禁止型」の研修には弊害が大きく、読み合わせや講義といった「伝達型」だけでは学びが身につけにくい側面があります。

「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りしている。〔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

