

要介護施設従事者等による高齢者 虐待防止の取り組みについて

一般社団法人 宮崎県社会福祉士会
宮崎県高齢者虐待対応専門職チーム
社会福祉士 末永 恭



1

虐待防止に関する法律

1) 名称「高齢者虐待防止法」

- ・ 2006（平成18）年4月1日施行
（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）

①養護者による虐待

⇒世話をしている、家族や同居人。世話をしている
親族や知人も 該当する場合あり

②養介護施設従事者による虐待

⇒施設の職員

※65歳未満の者に対する虐待についても『高齢者』に準じて
対応する



2

養介護施設従事者等による高齢者虐待

■老人福祉法及び介護保険法に規定する「養介護施設」又は「養介護事業」の業務に従事する職員が行う次の行為とされています。

身体虐待	高齢者の身体に外傷が生じ、又は生じるおそれのある暴力を加えること
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
性的虐待	高齢者が同意していない、性的な行為やその強要
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
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

3

養介護施設従事者等による高齢者虐待類型(例)

身体的虐待	<p>①暴力的行為</p> <ul style="list-style-type: none"> ■平手打ちをする。つねる。殴る。蹴る。■ぶつかって転ばせる。 ■入浴時、熱い湯やシャワーをかけて火傷させる。 ■本人に向けて物を投げつけたりする。 など <p>②本人の利益にならない強制による行為</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、身体的苦痛を招く行為を強要する。■介護しやすいように職員の都合でベッド等へ抑えつける。■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>③緊急やむを得ない場合以外の身体的拘束・抑制</p>
心理的虐待	<p>①感情的な発言、態度</p> <ul style="list-style-type: none"> ■怒鳴る、罵る（ここに居られなくしてやる・追い出すぞなどと言いつす） <p>②侮辱的な発言、態度</p> <ul style="list-style-type: none"> ■排泄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、侮辱的なことを言う。など <p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> ■話しかけ、ナースコールを無視する。 ■本人が大切にしているものを乱暴に扱う、壊す、捨てる。など <p>④高齢者の意欲や自立心を低下させる行為</p> <ul style="list-style-type: none"> ■トイレが使用出来るのに職員の都合を優先しオムツを使う。など <p>⑤その他 ■脱衣所で異性利用者を一緒に着替えさせたりする。 など</p>

4

養介護施設従事者等による高齢者虐待類型(例)

介護・世話の 放棄・放任 (ネグレクト)	<p>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</p> <p>■褥瘡出来るなど体位の調整や栄養管理を怠る。■入浴しておらず悪臭がする。(髪、髭、爪が伸び放題)日常的に著しく不衛生な状態で生活。</p> <p>②高齢者の状態に応じた治療や介護を怠る</p> <p>■処方通りの服薬させない、副作用が生じているのに放置。</p> <p>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</p> <p>■必要なメガネ、義歯、補聴器があっても使用させない。など</p> <p>④高齢者の権利を無視した行為</p>
性的虐待	<p>■排泄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に放置する。など</p>
経済的虐待	<p>①本人に合意なしに財産や金銭を使用し、本人の希望する金銭の使用を理由なく制限すること</p> <p>■事業所に金銭を寄付、贈与することを強要する。</p> <p>■金銭、財産等の着服・窃盗等(お金を盗む、無断で使う、処分する、無断流用、おつりを渡さない) など</p>

5

身体拘束に対する考え方

原則禁止である。「緊急やむを得ない場合」に該当する3要件
(すべて満たすことが必要)

①切迫性

利用者本人又は他の利用者等の生命又は身体が危険さらされる
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介護方法がないこと

③一時性

身体拘束その他の行動制限が一時的であること

●留意事項⇒身体拘束の適正化を図るため、以下の措置を講じること

1. 身体拘束を行う場合は、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。
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回以上開催するとともに、その結果についても介護職員その他従業者へ周知。
3. 介護職員その他の従業者に対し、適正化のための研修を定期的実施。

6

経済的虐待における虐待者の考え方

経済的虐待における虐待者とは
⇒「養護者又は高齢者の親族」

親族⇒同居の有無に関わらず適用される。

知人⇒家族や親族が近くにいない、または誰も世話をしてくれない方で、事実上世話をしている人は養護者と言える場合がある。



7

通報者としての役割



8

通報者としての役割

要介護施設従事者等は高齢者虐待を発見しやすい立場にあることを自覚し、高齢者虐待の早期発見に努めなければならない。

① 何よりも大切なのは早期に通報すること 虐待の発見と通報は義務である

・高齢者虐待防止法第七条

- 1 養護者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、これを市町村に通報しなければならない。
- 2 前項に定める場合のほか、養護者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者は、速やかに、これを市町村に通報するよう努めなければならない。



9

通報者としての役割

② 事実確認より通報を優先

⇒事態の悪化を防ぐためにも、「虐待の疑い」の段階で通報し、虐待かどうかの判断は地域包括支援センターや市町村に委ねる。

③ 通報者に対する保護規定がある

⇒通報者が誰であるか漏らされたり、通報により不利益な取り扱いを受けたりしないことが規定されている。

・高齢者虐待防止法第七条

- 3 刑法の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、前二項の規定による通報をすることを妨げるものと解釈してはならない。



10

虐待対応への個人情報保護法の例外規定

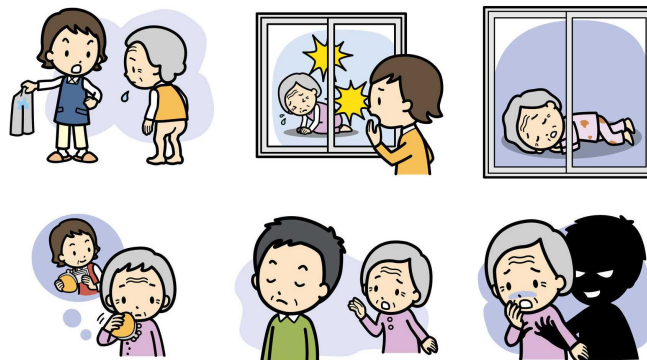
個人情報保護法第16条（一部抜粋）

- 2 個人情報を取得した場合はあらかじめ本人の同意を得ないで、承認前における当該個人情報の利用目的の達成に必要な範囲を超えて、当該個人情報を取り扱ってはならない
- 3 第二項の規定は、次に掲げる場合については適応しない
 - 一 法令に基づく場合
⇒虐待の事実確認は高齢者虐待防止法第9条第1項に基づく
 - 二 人の生命、身体又は財産の保護のために必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるとき。
⇒事実確認の目的は高齢者の生命・身体・財産の危険からの救済が目的
 - 四 国の機関若しくは地方公共団体またはその委託を受けた者が法令の定める事務を遂行することに対して努力する必要がある場合であって、本人の同意を得ることにより当該事務の遂行に支障を及ぼすおそれがあるとき。
⇒高齢者虐待防止法の定める事務を遂行することに対して協力する必要がある



11

高齢者虐待の実際



12

高齢者虐待の実際①

住宅型有料老人ホームでの虐待案件（身体的・心理的虐待と認定）

本人：車椅子を使用しており、移動、移乗含め、全ての行動に介助見（高齢者）守りが必要。認知症により昼夜逆転、短期記憶障害があり、コミュニケーションは取れるが、意思の疎通は難しい。認知機能が低下しており、生活するための動作全てに介助や見守りが必要な状態。

要介護施設従事者等 支援者：当該ホームに2年間勤務。元々日勤だったが、人員の都合で現在は夜勤専門にて勤務。介護に苦慮した際に大声を出してしまうことがあった。

通報：養介護施設従事者等が本人を床に寝かせて大声を出している現場を発見した他の職員から通報があった。

「高齢者虐待対応事例集」（宮崎県社会福祉協議会作成）より抜粋



13

高齢者虐待の実際①

住宅型有料老人ホームでの虐待案件（身体的・心理的虐待と認定）

当時の状況：本人がいるフロアから、支援者の大声が聞こえたため、支援者に声掛けした。その後、再び大声が聞こえたため、確認に行くと、床に本人が寝かせられていた。本人は多動傾向があるため、常に見守らないと転倒等の危険性がある。支援者は自分の思い通りにならないと大声を出す傾向があったが、これまで暴力を振るうことはなかった。

対応方針：施設に対し虐待防止の指導を行うとともに、同法人の他の介護サービス事業所に対し、実地指導を実施することとした。また同法人は他自治体にも事業所があるため、県に報告するとともに、勤務体制について労働基準監督署に情報提供を行った。

フォローアップ：当該住宅型有料老人ホームに定期的に担当課職員が伺い、虐待防止研修の実施状況やその他指導事項について改善がなされているか、確認を行っている。

「高齢者虐待対応事例集」（宮崎県社会福祉協議会作成）より抜粋



14

高齢者虐待の実際②

認知症対応型共同生活介護での虐待案件（身体的虐待と認定）

本人：移動は固定物に両手で掴まり、数歩であれば伝い歩き可能だが、（高齢者）日常生活では車いす使用。難聴だが、耳元で大きな声で話せば会話可能。認知面では、排泄介護に対して拒否あり。「部屋に入るな」「自分でできる」「せんでいい」と大きな声を出すことが毎日あり。

**要介護施設
従事者等** 支援者：当該事業所で5年間勤務。他の事業所での勤務期間を合わせると経験年数は16年になる。高齢者虐待に関する知識もあり。

通報：計画作成担当者から「事業所内で不適切な介護が行われた可能性がある」との連絡が担当課に入る。

「高齢者虐待対応事例集」（宮崎県社会福祉協議会作成）より抜粋

15

高齢者虐待の実際②

認知症対応型共同生活介護での虐待案件（身体的虐待と認定）

当時の状況：支援者がセンサーマットが鳴ったため、本人の居室を訪室した際、ベッドに端座位になっている本人に対して、両手で首を掴み、痣ができるほどの力で行動を制止した。居室には、カメラが設置してあり、管理者が録画映像を確認したところ、上記行為の一部始終が記録されており、事実が発覚した。

対応方針：事業所に対して、虐待が発生した事実と改善が必要な事項を文書で通知し、指導を行い、改善計画書の提出を求めた。

以下、事業所の対応内容

- ① 高齢者虐待及び介護全般についての年間研修計画を作成し、職員全員が参加する。
- ② 利用者の心身の状況把握を行うため、スキンチェック票を導入し、不自然な肌状態等がないか毎朝確認を行う。
- ③ 全職員に対してアンケートを実施し、虐待についての理解度の確認と今回の虐待行為の防止策について検討を行った。
- ④ 全職員対象に面談を実施し、事業所における職員の業務負担、業務環境、その他悩んでいること等を中心に実態把握に努め、報告・相談する体制を改めた。

「高齢者虐待対応事例集」（宮崎県社会福祉協議会作成）より抜粋

16

なぜ虐待が起きるのか？～虐待と不適切ケア～



17

「施設における虐待」を考えるための二つの視点

- ①報道などで顕在化した虐待以外にも気づかれていない虐待がありうる
 - ・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明確に「虐待である」と判断できる行為の周辺には、判断に迷う「グレーゾーン」が存在する
 - ・「虐待である」とは言い切れないが「不適切ケア」
 - ・明確な線引きはできず、「不適切ケア」が連続する

18

虐待の背景～虐待と不適切ケア～

軽微な虐待と不適切ケアの境目
意図的か、非意図的かは問題ではない

虐待 ← グレーゾーン → 不適切ケア

「不適切ケア」はアウトであるという共通認識
専門職としての倫理・責務

日常より「不適切ケアの芽」を摘んでいくことが
虐待防止の第一歩⇒ 『予防的視点』

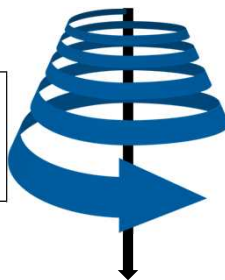
19

虐待につながる魔のスパイラル

小さな不適切な支援（行為）

<職員>

「このくらいなら虐待じゃない」
「冗談のつもりだし」
「周りの職員もそうだし」



<利用者>

「このくらいは我慢」
「ほかに行くところもないし」
「言ったら仕返しされる」

「このくらい」の増幅が
大きな虐待につながる

20

施設従事者等の虐待が起きる4つの原因

①専門的知識・技術の未熟さ

荒い介護・虐待に対する認識の低さ⇒「当たり前」

②人権意識の希薄さ

職員の権威や権力主義・チリズムの横行

③組織

パワー不足 ⇒ 疲労の蓄積・イライラを利用者にぶつける

④自浄機能の欠落

職員同士の関係性 ⇒ 「不適切」と思っているにも注意できない環境

施設の常識は世間の非常識

見て見ぬふり…

虐待の日常化



21

虐待防止の考え方

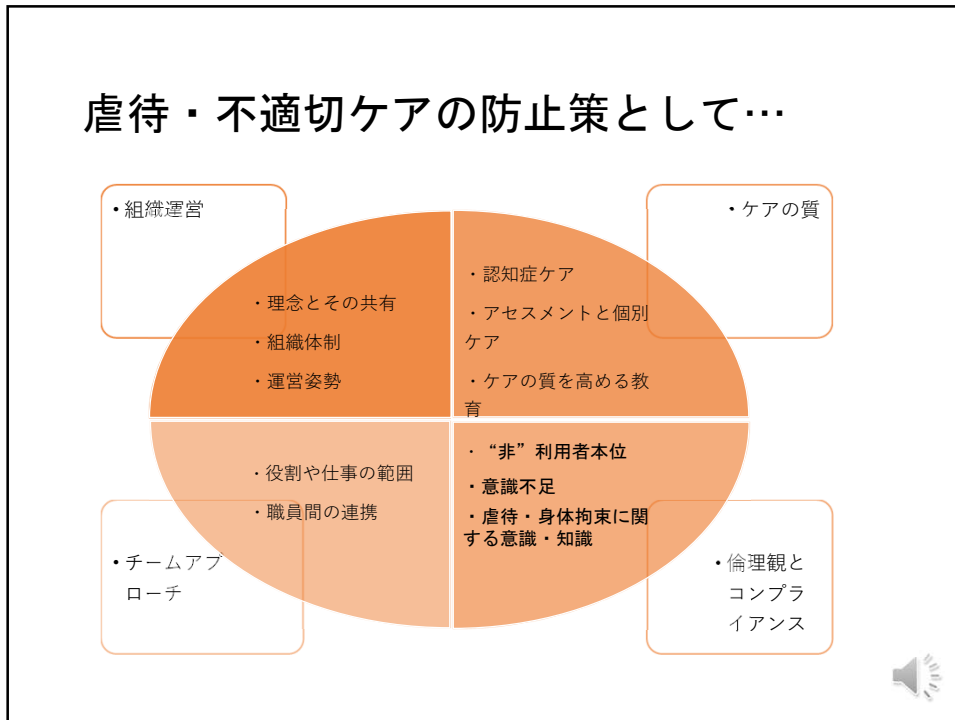
- ・「当施設では、100%虐待はありません」という事はない。むしろ、「**起こるかもしれない**」という考え方が大切…
- ・だから「**虐待防止の取り組み**」を、常日頃より実施していく必要…



22



23



24

虐待・不適切ケアの防止策として…

• 組織運営の健全化

- 例) 理念や方針を職員間で共有する
苦情処理体制をはじめとする必要な組織を設置・運営する
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

• チームアプローチの充実

- 例) 情報を共有するための仕組みや手順を明確に定める
チームでの意思決定の仕組みや手順を明確にする。

• 研修等への参加

- 例) 施設内での虐待防止研修の実施
施設外研修への現場職員の参加
虐待防止に関するアンケート実施



25

虐待・不適切ケアの防止策として…

• 倫理観とコンプライアンスを高める教育の実施

- 例) 利用者本位という大原則
目指すべき介護の理念を作り共有する
関連する法律や既定の内容を知識として学ぶ

• ケアの質の向上

- 例) 認知症について正確に理解する
行動には本人なりの理由があるという姿勢で原因を探る
アセスメントに基づいた個別ケアを実施する

• 負担やストレス・組織風土の改善

- 例) 柔軟な人員配置および職員のストレスへの対策
効率優先や一斉介護・流れ作業の見直し
個別ケアの推進



26

職場環境改善のポイント

- 上司や同僚を信頼し、相互に励まし支えあうことのできる職場
- 職員が能動的に成長できるよう効果的な指導や助言が受けられる職場
- 自分の力量や能力に見合った業務と責任が与えられる職場



27

まとめ

- ・ 高齢者虐待防止法は高齢者・養護者を共に支援する法律
 - ・ 高齢者虐待は早い段階で発見する事が大事
- ↓
- ・ 「虐待かな??」と思えば関係機関へ相談する。
(事実確認は行政・包括の仕事!!)
 - ・ 匿名での通報・相談でも可能

日頃から相談し合える関係作りが大事!!
(課や事業所を超えた連携)



28