

高知県立大学の矢吹智之と申します。
これより養介護施設事業所従事者向けの高齢者虐待防止研修を始めます。

まず目的です。
この講義では高齢者虐待防止法についての理解を深めます。
その次に、利用者の権利擁護の視点から考えるということをしします。
そしてストレスマネジメントとアンガーマネジメントについて、理解を深めて参ります。
そして最後に職場内研修の考え方、そして目標について考えていきたいと思ひます。

皆様、例えば、このような場面はありませんでしょうか。
早番でモーニングケアをしているとき、明らかに夜勤職員が夜間の体位交換をした際に気づくであろう排せつ物が、放置したままになっている。
例えば、おむつ交換をせずにそのままに置いてある。
またフロア内でベテラン職員の声が聞こえてくる。
それはベテラン職員の方が、利用者さんに対して或いは職員間で、うるさいいい加減にして、あの人は何もわかってないからいいというような大きな声が聞こえてくること。
また、食事を食べていない人に、あの人は食べたくないのだから、食事介助しなくていいと、それがあの人の希望なんだと、それがその人らしさなんだと。
いうふうに言っているような場面です。
果たしてこうした場面というのは虐待なのでしょうか。
それとも虐待とは言わないのでしょうか。
こういったことの理解を、この時間の中で深めて参りたいと思ひます。

まず、皆さんに理解しておいていただきたいこと。
それは高齢者虐待防止規定というものが創設されました。
これは運営基準の改正に伴って、令和6年4月から、これまで完全義務化はされていなかったものの、すべての介護保険施設事業所において完全に義務化されました。
それはどういったものかというところ、ここに書いてある通り、すべての介護サービス事業者を対象に、利用者の人権の擁護、虐待防止の観点から虐待の発生またはその発生を防止するため、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を義務づけました。
皆さんの施設、事業所ではどのようなになっているのでしょうか。
委員会は開催されているのでしょうか。
委員会は定期的に開催されなければなりません。
委員会については年に1回以上、新規職員については入職時に実施をするということが定められています。
また、皆様の施設にそれぞれの、高齢者虐待防止の指針というものは整備されているのでしょうか。
また皆さん目にしたことがあるのでしょうか。
そして、研修は実施をされているのでしょうか。
研修につきましては、居宅介護支援事業所等につきましては年に1回以上、特別養護老人ホーム、老人保健施設、介護医療医療、また、特定施設やグループホーム等の入所施設については年に2回以上の実施が義務づけられています。
そして、これらの委員会や研修を運営する、または虐待があった際の対応を行う、担当者を置くということが義務づけになっております。
これらが整備されていない場合には、減算対象にもなって参ります。
まずはこれを皆様方は確認をしていただきたいというふうに思ひます。

さて、高齢者虐待は現在どのくらい起こっているのでしょうか。

これについては、この表をご覧ください。

こちらの表は 2006 年、この高齢者虐待防止法が施行されてから、毎年 12 月ごろに国から報告されるものです。

最新のデータが、令和 5 年までですのでここになりますけれども、年々、ご覧の通りこれは施設、養介護施設従事者の虐待ですので、年々相談通報件数は増えております。

また判断事例につきましても、ここ数年コロナが明けてからのこの数年は増加傾向という状況が続いております。

ちなみに赤字は埼玉県の状態でございます。

相談通報件数は前年度よりも 91 件増えております。

ただ判断事例の件数につきましては、概ね横ばいとはいえ、これは対応している最中或いは年度を跨いでいる事例というものもございますので、基本的にはほぼ変わらない状況。

起こった行為水準が続いているというふうに考えていただければいいと思います。

ただ皆さんも気になる、気づいたかと思えますけれども、

この相談通報件数と判断事例の件数については大きな開きがあるということです。

実はこの大きな開きというのは先ほど申し上げましたが、判断に至らなかったということは虐待ではなかったということではなくて、調査中というものもありますし、現在も対応中ということもあります。

またさらには、これだけ差が開いているということは相談通報があったとしても、その判断は非常に難しいということがここから読み取ることができます。

だからこそ、この虐待というのは潜在化しやすいんだ、ということですね。

それがこの図からも見て読み取ることができます。

では、こうした相談通報というのは誰がしているのでしょうか。

それを表した図がこちらになります。

これは平成 25 年から 5 年刻みで、これを表してみました。

そうすると、最も多いのは例年、ここは変わりませんが、どうも当該施設職員の方々が発見するケースが多いということがわかります。

そして次に多いのは家族や親族、そしてその次に多いのは、当該施設元職員、すなわち、辞めてしまった職員の方々、現在はその職場にはいないという職員の方々です。

このことからわかるように、虐待というのは、その職場で働いている方が最も発見しやすいということがわかります。

つまり、高齢者虐待は身体的な虐待だけではございません。

目に見えない心理的な虐待。

それから経済的な虐待、またはネグレクトのように介護放棄放任というものもあります。

そういう観点から、当該施設の職員、つまり働いている職員の方が発見するというケースが多くなっております。

またこれはまた後にも述べますが、こうした当該施設職員の方々は虐待と疑わしき集まり、思われるようなケースを見かけたときには、高齢者虐待防止法において通報義務というものが生じております。

これは非常に強い義務でございますので、このような事案を発見した場合には、直ちに通報する、それが虐待の深刻化を防ぐ、そして加害者の方、被害者の方を守る、そして加害者の方も、大きな罪にならないように、未然に防ぐということが大切であるということがわかると思います。

では虐待があった施設の種別について、これは表したものです。

これも同じように 5 年刻みで見えておりまして、一番右のグレーのところは最も新しい令和 5 年度のデータということになります。

ここを見ただけですと、特別養護老人ホームが全体の 37.1%、これはですね 37.1%は、埼玉県の割合です。

そしてこの図の方は全国の割合ということになっております。

そして、2 番目に多かったのは老人保健施設になります。13.3%。

全国水準から見ると、老人保健施設での虐待発生件数が埼玉県の場合は多いということがわかります。

またグループホームについては、全国的に見ると 15%程度まであるわけですがけれども、埼玉県の場合は、2.7%で非常に少なくなっています。

一方で、有料老人ホームについては、全国平均とほぼ同じ 37.3%というように、近年、全国と同じように増えている傾向が、読み取ることができます。

このように高齢者虐待は、この図を見ると特別養護老人ホームが多い、或いは有料老人ホームが多いというふうに思われるかもしれませんが、実際のところ、ベッド数、つまり病床数ベッド数から考えれば、これは概ね妥当な数字でございまして、つまり、人が集まれば虐待は起こる、だからこそ、その人が集まったときにどのような対応をするのか、どんなチームで対応していくのかということが重要になってくるわけです。

次に、これはどのような虐待が起きているのかという虐待の類型を示しています。

高齢者虐待防止法の定義に基づいて、5 類型しております。

構図を見ていただくとおわかりでしょうが、これは全国の平成 25 年から令和 5 年までのですね、データをこのように並べたものです。

そして赤字については埼玉県の発生件数ですが、埼玉県のデータではパーセンテージは出ておりませんので、件数で示しておりますが、やはり身体的虐待が一番多いという傾向は変わりません。

そして次に、心理的虐待、そして、介護放棄等が 15 件。

そして近年増えているのは経済的虐待、また性的虐待も 4 件あります。

ここで注目したいのは、これは全国調査からですが、身体的虐待は全体の 51.3%になっていますが、身体拘束については 25.6%。身体拘束は身体的虐待に該当する逆行行為になります。

すなわち、身体的虐待のうち 25.6%は身体拘束がある、ということがここから読み取ることができます。

つまり、身体拘束をなくすことによって身体的な虐待というのは大きく減る可能性を秘めています。

身体拘束につきましては、この研修の中でまた後程述べて参ります。

さて、この図は、高齢者虐待防止法についての全体図を示したものになります。

高齢者虐待防止法は通称でございまして、正式名称は高齢者虐待の防止、高齢者の擁護者に対する支援等に関する法律というふうになっております。

養護者というのは一体何なんだろうかと、いうことは、この後また述べますが、これらこの高齢者虐待防止法については、どんな特徴があるのかという概観を、説明したいと思えます。

まず高齢者虐待の被虐待者、或いは加害者につきましては、養護者と養介護施設従事者、この 2 つに分かれております。

養護者というのは在宅で基本的には行われている介護者のことを言っていますし、養介護施設従事者につきましては、施設介護保健サービス、こうしたところで働いている職員のすべてのことを言っています。

そして虐待というのは権利侵害、その人の権利を侵害する行為である。

そしてその人の生命、健康生活を損なう行為すべてのことを虐待というふうに言っています。

そしてこの虐待の類型は 5 つの類型に分かれておりまして、1 つが身体的虐待、そして介護放棄放任ネグレクト、心理的虐待、4 つめに性的虐待、そして経済的虐待、この 5 類型になっております。

ここは必ず覚えておいてください。

そして、被虐待者につきましては、この高齢者は何を定義しているのかということ、高齢者というのは、この法律においては65歳以上の方というふうに定義をしております。

これを高齢者というふうに呼んでいます。

ただし、65歳未満であっても、この虐待防止法の対象というふうになります。

それは例えば、介護施設事業を利用する65歳未満の障がいのある方。

こうした施設を利用している障がいのある方、或いは40歳以上の方ですね、介護保険サービスを対象となっている、介護保険サービスをとっている方々というのも同様に扱うというふうになっておりますので、基本的にはこの養介護施設を利用している場合には、この虐待防止法の対象者というふうに考えることができます。

また、この法律においては、発見した場合発見者の通報の義務、そして努力義務を含めた義務というものが、明記されております。

この場合には、これを発見した場合には、市町村に通報すると、市町村というのは、地域包括支援センターが窓口になっておりますので、第一義的には市町村であるということが明記され、ただ、必要に応じて都道府県、或いは国保連に通報するというのも協力関係にあるということが書かれております。

そして通報を受けた市町村につきましては速やかに事実確認をすること。

そして市町村は介入や支援、そのための保護や措置、養護者支援ということを行うということ。

そして従事者につきましては、介護保険法に加えて老人福祉法の権限行使も行うことができるということが書かれています。

つまりこの、高齢者虐待防止法というのは誰が何を行うのか、そしてどこに通報するのか、虐待とは何かということが明記されているわけです。

ここで先ほどから出てきている養護者と養介護施設従事者について説明をします。

養護者というのは、日常的に介護をしている家族親族同居人などのことを言っております。

現に介護しているものであって、養介護施設従事者以外のものを養護者というふうに呼んでいるわけです。

ですので、老人福祉法や介護保険法に規定されていないような、集合住宅というか共同生活をしている場合であったとしても、これは施設従事者ではなくて、養護者という扱いになります。

また養護者はここに書いてあります通り家族だけではなくて、現に介護をしているということが、大切になります。

例えば隣に住んでいて、その方が介護をしているというようなケースですね。

こういった場合においても、これは養護者ということに当然なるわけ。

次に養介護施設従事者は、これをご覧になっている皆さんのことを言うわけですが、ただ介護をしてるかどうかということではありません。

こうした養介護施設というのは、老人福祉法の規定では、老人福祉施設や有料老人ホーム、介護老人福祉施設、特別養護老人ホームですね。そして老人保健施設、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や地域包括支援センターすべてを養介護施設従事者といいますし、また養介護事業もあわせてこちらに書いてある居宅系のサービス、それから地域密着型サービス、または居宅介護支援事業所、こうしたところも、介護施設従事者になります。

ここで働いておられる方、これは介護をしているかどうかということではなくて、施設長や事務職員の方、場合によっては、食堂の方であるとか、車の運転手さん、こういった方も、この養介護施設従事者に該当いたします。

またボランティアどうなのかということ、この法の上ではボランティアというものは含まれません。

ボランティアについては、養護者或いはまたは刑法の方でさばっていくということが考えられ、では次に、この高齢者虐待防止法とは何かということを理解する上で、大切になってくる

のはこの法律の目的を理解することです。

目的の中ではとても大切なことがうたわれています。

これを読みますと、この法律は高齢者に対する虐待が深刻な状況にあり、尊厳の保持にとって高齢者に対する虐待を防止することが極めて重要であることにかんがみ、高齢者虐待の防止等に関する国の責務、高齢者虐待を受けた高齢者に対する保護のための措置、養護者の負担の軽減を図ること等の擁護者に対する擁護者による高齢者虐待防止に資する支援のための措置等を定めることにより、高齢者虐待の防止、養護者に対する支援等に関する施策を促進し、もって高齢者の権利利益の擁護に資することを目的とするという、いうふうに書かれています。

重要なことは、高齢者の尊厳の保持、そして権利利益の擁護ということになります。

権利を守ること、そして尊厳を保持すること。

この2つはとても重要なキーワードになって、そしてこの法律の理解のポイントとしては、刑法ではございませんので、意図的であるかどうかということは問わないということです。

結果的に高齢者の権利利益が守られていない、或いは尊厳が守られていない状況に陥っている場合には、これを虐待防止法に基づいて対応していくということを、になっております。

つまり、本人なりに一生懸命介護をしても、結果的に高齢者の尊厳が守られていない、或いは権利利益が守られていないような状況が起きているのであれば、虐待として扱っていくんだということですね。

ここです。目的に書かれているわけです。

では尊厳の保持、尊厳とは一体何かというふうなことを、非常に難しいことですが。

尊厳は揺らぐというふうにも言われています。例えば動物の尊厳という問題もありますし、どこからが人間なのか、或いは尊厳を守られる存在なのか、堕胎に関する議論も深まっているところでもあります。

これについて、尊厳とは大きな揺らぎがあるものではありませんけれども、1つの基準となっているのは、この尊厳についてはエマニュエルカントに、この尊厳という考え方が最終的には支持をされているという考え方ではないかと思えます。

この哲学者のエマニュエルカント、ドイツの哲学者ですが、どのように言っているのかというと、人格に備わる何物にも優先し、他のもので取って代わることができない、絶対的な価値である尊厳とは、こうしたものなんだ、というふうに言っています。

何にも取って代えることができないもの、つまり年齢とか認知症であるかないかは関係なく、守らなければならない、そうしたものが尊厳だった。

ただ、こうした表現と少し難しいんですけど、カントはさらに具体的にこのように示しています。

人が単なる目的を達成する手段としても扱われたとき、人は尊厳を侵害されるというふうに言っています。

そして尊厳とは、人格そのものを目的つまりその人がある。

この場にいる生きているそれ自体が目的であって、それが尊重尊重されるものなんだというふうに言っています。

ここでは、人が物扱いされたときに人は尊厳を侵害される、ということを言っているということが大切。

では、具体的なケアの場面です、人が物を扱いされるというのはどういった場面が考えられるでしょうか。

例えばこんな場面ってありませんか。

椅子で眠っているAさんがいます。

介護者ケアスタッフのBさんは入浴介助に連れて行かなければならないので、Aさんの椅子が邪魔になっている。

つまりBさんの移動介助をしようとして、車椅子を押していったら、目の前にAさんが椅子に座っていて、通路がふさがれていると。

そこでこのスタッフは、Bさんを入浴介助に行くということを優先して、椅子で眠っているAさんを、声がけもせずに、足蹴にする。

或いは動かす声掛けもしないでこの椅子を動かしてしまうとか、これをこういう場面においては、おそらくこの際、このときはですね、スタッフは椅子で座って眠っている A さんについては、こちらが介護をしようとするのを邪魔しようとする障害になっているものなんだというふうに見ているのかもしれませんが。

また、人を人として接しているかどうか。

例えば入浴を嫌がっている C さんがいます。

この入浴を拒否している C さん、こちらからの視点でいけば入浴拒否というふうになりますけれども、その C さんが、どのようにして、入浴室までお風呂まで連れていこうかというふう考えたときに、この C さんは食べることが好きなので、特にお菓子が好きなので、そのお菓子を、C さんの目の前に見せて、お菓子で誘導をすると、お菓子で釣って移動させようとする。これが果たして良いことなのかどうか、まるでもののように、或いは動物かのように扱っているのではないのでしょうか。

また、商品として利用者さんのことを考えている場合もあります。

例えばショートで利用されている D さんというのは、ショートでいらしてから、いつも大声で怒っていると。

この D さんが今日はショートでいらっしゃるということになって職員同士で、面倒なのが来るというふうに愚痴をこぼしていると。

そこを介護すべき、そのように怒っている D さんを介護するということが本来のケアの目的ではあるわけですが、この職員さんは、自分の業務、或いはその 1 日の業務が脅かされる存在であると、効率的なケアができないと、そうした観点からこのような言葉が出てしまっているのかもしれませんが。

このように、人を人として見ているのかどうか、人を物として見たり、或いは動物として見たり、或いはお金を獲得する手段として見ている場合、そちらが優先している場合は、人は尊厳を侵害されるというふうに見られるわけ。

これは皆さんも経験があるかもしれませんが、例えば職場内で使えるやつがいるとか、使える使えないで人を見てしまうというようなことが起こると、この尊厳というものを脅かされるようなことが起こってくるわけです。

では、これらについてこの高齢者虐待防止法では、こうした行為を 5 つの類型に分けて説明をしています。

具体的にはこの国のマニュアル上に掲載されておりますので、またしっかりと見ていただきたいと思いますけれども、

身体的虐待というのは、高齢者の身体に外傷が生じ、または生じる恐れがある暴行を加えること。緊急やむを得ない場合以外の身体拘束のことを言っています。

この中に暴力というのは当然ですが、暴力だけではなくて無理やり車両に乗せるとか乱暴なケアをする、或いは、身体拘束では家族からの要望で高齢者の住宅に鍵をかけて外出できないようにするというようなことも含まれています。

また介護放棄、これは、高齢者を衰弱させるような著しい減食または長時間の放置その他の高齢者を擁護すべき職務上の義務を著しく怠る、こうしたことを言っています。

具体的には医学的な診断を無視した行為、例えばこれ意図的であるかどうかは問いません。

処方箋通りに服薬させないとか、古い薬を勝手に飲ませる、人の薬を飲ませるとか、病院に受診させないとか、必要な介護計画の見直しをせずに、そのまま 3 ヶ月以上経ってもそのままのケアを、または介護計画の見直しをしないで継続するというようなこと、または呼びかけに対してちょっと待ってね、のような、こうしたことも虐待になりうる。

無視というの、介護放棄になりうるんだということが明記されています。

これによって本人の生命や健康に影響をもたらされた場合、これは虐待というふうになるんだということが書かれています。

そして 3 つ目は心理的な虐待、高齢者虐待防止法で重要なところは、直接目に見えないものをこの心理的な部分というものを虐待というふうに定義しているというところです。

心理的虐待は、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高齢者に著しい心

理的外傷を与える言動のことを言います。

当然威圧的な態度発言侮蔑的な発言や態度、死ねとか汚いとかこういったこともそうです。

さらに近年では本人の性的傾向やジェンダーアイデンティティに関する侮蔑的な言動もここに含まれております。

そうしたことから、事前のアセスメント、この方はこういった方なのかということ、しっかりと理解していくこと。

このアセスメントがないと心理的虐待になってしまうようなことというのは多々発生する可能性があります。

当然ナースコールの無視やナースコールを使わせないというようなことも、ここに心理的な虐待に該当します。

また性的虐待、性的虐待は高齢者にわいせつな行為をすることまたは高齢者をしてわいせつな行為をさせること、ここには性的な行為以外に性的羞恥心を催すあらゆる形の性的な行為、裸にしたままそのまま放置するということも性的な虐待に該当します。

次に経済的虐待、これは近年増えておりますけれども、高齢者の財産を不当に処分したり、その他高齢者から不当に財産の利益を得ること。

本人の合意がなく、本人の財産やお金を消費したり、或いは搾取するようなこと、こうしたこと或いは理由なく制限してしまうこと、例えば認知症だからお金を使わせない持たせない。

というようなことも、虐待に該当する可能性があるということを、ここでは書かれています。

このような5類型をすると非常に分類が難しい形ですけれども。

虐待か虐待ではないか、つまり国のマニュアルに書いてあるから虐待であって、書いてないから虐待ではないというような判断をしてはいけません。

つまり虐待というのは、小さな1つ1つのケアが積み重なって起こるものです。

つまり不適切な関わり、こうしたものが積み上がって虐待になっていきます。

明確な判断というのは非常に難しく、先ほど申し上げましたが、人と人が変われば、必ず虐待になっていく可能性がある、特にそこに関係性が、主従関係にあったり、或いは傾斜のある関係ができ上がってしまうと、そこに起こってくるのは心理的虐待が起こりやすいということです。

皆様がたは利用者さんを守る立場にある。

これができなくなったときには、虐待というものが起こり得る可能性があるんだということを、認識していく必要があります。

そして身体的虐待の中には身体拘束が含まれるというのは先ほど申し上げましたが、この身体拘束に対する具体的な行為の例が、1番から11番、11項目ここに書かれています。

ただ先ほども申し上げましたが、これは逆、白か黒、つまり虐待か虐待ではないかというような、というような明確な線引きはできません。

これも結果的にこのような状況になっているのであれば、例えば徘徊しないように車椅子やベッドに体幹や四肢をひも等で縛る、こうした行為ではなくても、本人の行動を抑制する、不当に抑制するような行為というのはすべて身体拘束に該当します。

なのでここに例というふうに書いてあるのは、この11項目だけではないということを言っています。

いまだに見られるものとしては、例えば、自分で降りられないようにベッド柵で囲むというようなことがあります。

これは4点柵ということが例示として出されることがありますけれども、必ずしも4点であるから3点であればいいんだという問題ではございません。

例えば2点の柵であったとしても、壁際につけていれば4点柵と同様の結果を招くわけです。であればこれはすべてそうしたことも当然虐待になります。

なのでこれが該当するとかしないとか、そういったことで考えるのではなくて、不当に行動を抑制している、その方の自由を奪っている、こうしたものは身体身体拘束なんだというふうに認識する必要があります。

ただ身体拘束については、1つの定義としては、身体拘束とは、高齢者本人の行動の自由を制限

する、こうした行為はすべて身体拘束であるというふうになっております。

ただ、緊急やむを得ない場合というのも当然あるわけですがけれどもその場合は、例外3原則というふうに言って、切迫性・非代替性、それをしなければ危険にさらされることが著しく高い場合これを切迫性、そして身体拘束その他行動制限を行う以外に代わりになる方法がない、こういった場合には非代替性、そしてこれが一時的であるか、行動制限が一時的なものであるという一時性、この3つすべてが該当した場合、どれか1つではなくて、すべてが該当した場合には例外3原則ということで、この身体拘束が一時的に認められるということになります。その際については身体拘束適正化委員会等のチームで検討して、この三原則に該当するかどうか検討を行うということになります。

1人で、例えば夜勤帯が1人で判断するということはできません。

そしてこれは職員だけではなくて、本人や家族にその状況、その目的や理由、そして時間、これを詳しく説明をしなければいけませんし同意が必要です。

そして、状況を継続的によく観察検討し要件に該当しない、つまりこの三原則に該当しなくなった場合には速やかに身体拘束を解除するということです。

ここで間違ってしまうことがあるのは、同意書があればよいという考え方です。

同意書があれば、継続的に身体拘束をしてもいいんだというふうに考えておられる方々は、この考えを改めていただきたいというふうに思います。

これらにつきましては、令和7年3月に新しい手引書ができました。

これは以前身体拘束ゼロへの手引きというものが出されていたわけですがけれども、それではなくてさらにここから進歩して、より具体的な事例、そしてこの手続きについても非常に詳しく書かれています。

この手引きが、厚生労働省から輩出されましたのでこちらをダウンロードいただいて、ぜひチームで、そして個人個人でよく読んでいただければと思います。

これはここに書いてある通り厚生労働省身体拘束防止の手引きで検索をしていただきますと、ダウンロードすることができますので、ぜひご活用ください。

そして身体拘束につきましては身体拘束廃止未実施減算というものが、令和7年度から完全義務化、そして移行期間が終わりました。

1つは、これら3要件すべてを満たさない状況で身体拘束が行われている場合には、指導対象になります。

そしてこれら手続きをしたもの、先ほど申しあげました手続きについては2年間保存が必要であるということ、これがなされていない場合には減算指導が行われます。

そして適正化措置といいまして、記録適正化委員会の、3ヶ月に1回以上の開催。そしてそれを従事者に周知、皆さん聞いていますでしょうか。

それから適正化指針、これは虐待防止とはまた別に、身体拘束適正化の指針の整備。

それから、従事者に対する研修の定期的実施、これらすべてが行われなければなりません。

これが行われていない場合には減算対象になります。

これらが今、特に近年この数年で非常に注目されている部分でもありますし、病院においてもこうした、最小化の取り組みが進んでいるという現状でございます。

身体拘束は、当然ですがけれども、やむを得ないというものではなくて、あってはならないものなんだという認識が必要です。

それは身体拘束をすることによって、大きな弊害があるからです。

1つは利用者の身体的な弊害がある。

つまり、ここに書いてあるような、身体機能の低下というのが必ず現れます。だからこそしないんだと。

そして精神的な弊害があります。認知症がある方については認知症の症状を悪化させます。

身体拘束をして精神的に安定するという方はほとんどおりません。

別の方法を考える必要があります。

そして3つ目、この身体拘束を行っている施設や、身体拘束が行われるんだという認識が社会全体に広がれば、これは職員職員全体が諦めムードになってしまいますし、またただでさえ人手不足の現状の中で、さらに人が集まってはなりません。
そしてひいては職場への帰属意識ややりがい、仕事に対するやりがいも低下していきます。
そうしたことから、私たちは身体拘束をしないんだと、そしてやむを得ないものでもないんだと、ないことが当然なんだと、そういう思いで臨んでいきたいものです。

ただ、こうした虐待や身体拘束、これを発見した場合、私たちはどんな責務があるのでしょうか。

1つは、保健医療福祉関係者の責務が第五条に書かれています。

早期発見に努めるということ。

そして見つけた場合には主は虐待と虐待を受けたと思われる高齢者を発見した場合には、市町村窓口へ通報するということです。

特に養介護施設従事者にとっての人たちというのは重い義務を持っています。

これは思われる場合でも、発見した場合でも通報の義務が生じています。

そしてまた、こうしたことを、通報したことによって不利益取り扱いというものを禁止するというのも、この法律には明記されています。

通報者の保護です。

ですので、通報されても自分の名前が明かされることはないんだというふうに思っていて欲しいと思います。

それから虐待かどうかの判断というのは、通報者や加害者が決めることではありません。

虐待かどうかの判断は市町村が行います。

ですので、これは虐待かどうかというふうに迷っているような不適切な介護が行われている場合には、通報義務が生じているというふうに思ってください。

そして虐待に関する通報、当然専門職には守秘義務というものがございしますが、虐待に関する通報については、守秘義務は適用外というふうになっております。

また埼玉県の場合、市町村の通報窓口は当然ありますけれども、通報ダイヤルというものが用意されております。

これが#7171、ここに通報していただくとダイレクトに虐待の相談通報ということが出来るシステムになっておりますのでご活用いただければと思います。

ただ、このように、介護保険施設の従事者の方々には通報義務というのがあるというふうに言いましたが、これを通報しなかった場合どのようなことが起こるのかということです。

例えばこんな事例がありました。

香川県の特別養護老人ホームに対して、一部効力停止指定の一部効力停止の例というのがありました。

この職員は2名による高齢者虐待を発見したにもかかわらず、高齢者虐待防止法第20条第1項に定められた市への通報を怠った、それによって、この施設がこうした処分を受けています。これは第21条の1に準ずる対応ということになります。

つまりこうした通報というのは、高齢者の権利を守るということになるわけですから、権利擁護の視点という観点で少し考えて参りたいと思いますが、まず権利擁護、つまり高齢者からの訴えがあったとしてもなかったとしても、意図的でなくてもこれは虐待なんだという事例です。

これはある市の事例になりますけれども例えばこんな場合です。

K市の虐待認定事例。排泄介助は2人で行うことと定められていた利用者。職員1人で対応したところ、利用者が職員の手をつかみ、自分の口の中に入れて噛みつこうとした。

職員は痛みを感じ慌てて引き抜くと、利用者の舌に内出血が大きく生じ、大きくはれ上がってしまった。

これは当然職員は意図的ではなかったわけですがけれども、本来求められていた介助方法を適切

に行っていなかった。つまりこの2人で行うということですね。
これを行っていれば発生しなかったんだけどそれを怠ったということによって身体的虐待と認定されたという事例です。
また、もう1つの虐待認定事例は、認知症の人の頭部に500ミリリットルのペットボトルをのせて談笑、別の職員もその様子を見て、本人も意に介さない素振りをしていたので、嫌がっていなかったと、注意をせず一緒に笑っていた。コミュニケーションの一環であったと説明した。この虐待事例は虐待の意図がなかったかもしれません。
または本人も感じていなかったのかもしれませんが。
ただこれは社会通念上明らかに適切な対応とは言えない。
高齢者の尊厳を重んじない対応であるためにこれは心理的虐待というふうに認定されました。
つまり本人からの訴え、それからこれが意図的でなかったとしても、これは虐待となるという事例です。
それは客観的に見て私たちは、この高齢者も、権利利益権利擁護というものをしなければならないという立場にある。
それから、本人が食事をいらないと言ったから、これは冒頭に少し紹介した事例の詳しいものです。これは意図的であるかどうかというものは問わないということです。

石川県かほく市は、市内のグループホームBで、介護保険法違反、人格尊重義務違反などがあったとして指定を取り消した。
市によると認知症の全入居者21人の1日3食分の食事が、厚生労働省が定める75歳以上のうち施設で過ごしている人などの1日の摂取基準に対し5から6割程度しか与えず、放棄放任の虐待として生命に危害を及ぼす重大な人格尊重義務違反を行ったとしている。
5月初旬に市に通報があり監査を実施。
業者が運んだ食材から判明、9月中旬に再検査をした際、その量が変わっておらず、4ヶ月間は虐待をしていたと認定した。
元職員は、一人前は普通の量があり、だいたい煮物と酢の物、肉か魚があった。いらないという人もいた、ということなんですね。
つまり、利用者さんはいらないと言っていたのかもしれませんが、そういった方がいたのかもしれませんが、これが、長期にわたって継続的に行われているかつそれによって結果的にこの摂取基準に対して半分程度しか栄養ができなかった。
こうしたことから最も重い処分、指定取り消しということが起こった。
つまり、本人がいらないと言ったからといって、それをうのみにして、その意思を尊重するということがここでは認められないということですね、やはり本人を守る、本人の権利を守る、そして身体生命を守っていく。こうした義務が、人格尊重義務違反ということなんですね。
つまり、行わなければならなかったのは、どうしたら本人が快く食べていただけるのか、本人が納得した上でいただけるのか、これを丁寧に説明する、或いは工夫をする、或いはチームで対応する。それによって、こういった事例を起こさないようにしなければいけなかったわけです。これを怠ったということですね。

またこんな事例もありました。
施設では少なくとも1月から8月にかけてこれも長期です。
男性に対して提供すべきカロリーの半分程度しか提供しなかった、8月に市職員が衰弱している高齢男性に気づき、入院を指示したが約2週間後に死亡。市は死因などについては把握していない。
利用者の食事は外部業者に注文していたが、実際の利用者の人数より少なく発注して振り分け、1人分の食事量が少なくなっていたという。施設を運営する特定非営利活動法人の代表は、市の聞き取りに対し、食事をあまり食べないから、などと話していたという。昨年2月、十分な食事が提供されていないという相談が市に寄せられ、市がその後監査に入るなどして、違反が明らかになったということですね。
これも先ほどと同じような事例です。

しかも長期に渡っていますので、本人は最終的に亡くなってしまったという状況がありました。

このように本人がいらないと言ったとしても、その人の健康生命を第1に考える必要があるということが、ここからわかることです。

これが権利擁護の大切な部分でもあります。

さらには、居宅介護支援事業所でも同じようなことがあります。これは大変有名な事例です。2013年に神戸で起きた事案ですけれども、居宅介護支援事業所と訪問介護事業所は、家族の依頼によって玄関にチェーンをします。しかも最初はこれ紐だったんですけれども徐々に破られてしまったために頑丈になっていくと。これは実際は、バイクのチェーンですね。

これを使って外鍵をかけることによって、中に閉じ込められるという状況ですね。

こういった状況が継続的に行われていた。

これに対して神戸の2つの事業所が処分されるということがありました。業務停止ですね。

つまり、家族からの依頼であったとしても、やはり本人を守るということを最優先しなければならないということで、結果的にこれがどうなるのかという想像力を働かせなければならなりませんし、私たちはそれをアセスメントし、そしてモニタリングしていく。そして役割があるということです。

これらは先ほど事案からもありましたが、人格尊重義務違反というふうに言われています。

これは介護保険法の各施設・事業所の指定の基準の中にあるもので、介護者の人格を尊重するとともにこの法律または法律に基づく命令を遵守し、要介護者のために忠実にその職務を遂行しなければならないという観点から行政指導がなされます。

この中に人格尊重忠実義務違反というものがございます。

ここには虐待も含まれています。

これらの事案の悪質度であるとかその程度によって、最悪は指定取り消しもあり得るんだということですね。

もう1つ、意図的であるかどうかに伴わないということで言えば、施設事業所には、人格尊重義務違反の他に安全配慮義務というものがあります。

例えば、名古屋市西区の特別養護老人ホームで入所中の男性がパンを喉に詰まらせて死亡したという事案がありました。

職員らが見守りを怠ったのが原因として遺族が施設側に約2960万円の損害賠償を求めた訴訟の判決が、7日名古屋地裁でありました。

裁判官は施設側の安全配慮義務違反を認定し、2490万円の支払いを命じたという事案です。

その他にもパンを詰まらせることであるとか、そういったことによって、この安全配慮義務を問われ、そして損害賠償請求が起こされるということがあります。

つまりこれ仕事でやっていると、こうしたことは必ずあるんだと。或いはケアをするということとはこうした義務というものを必ず持っているんだということを、自覚する必要があります。

このように制限をされる或いは今後行わなければならないこと、高齢者の安全を守るという、利用者の命を守るということは大変高ストレスなことでもあります。気を使います。

だからこそ、そのストレスが原因で虐待をしてしまうということとは多々あるわけですから、こうした虐待を起こさない、そのためにストレスマネジメントやあんなマネジメントというものが必要になってきます。

このストレスマネジメントとかアンガーマネジメントというのは皆さんも聞いたことがあると思いますが、一体どういったものなのかということをご理解したいと思います。

基本的な考え方ですけれども、そのストレスの要因、或いは怒りの要因、これは一体何なのかということですね、要因分析、そしてこれは1人だけではなくて責任者管理者も含めた組織的な取り組みであって、そしてまた一人一人が必要な役割を果たす、こういった流れになってきます。

では、具体的にはどういったものなのかということです。
例えば虐待の背景にあるものは一体何かということを見ると、これは令和4年までの調査、結果です。
これは国が行っている調査ですね、虐待事案、その発生要因は一体何かというものをしているものです。
このように見ていくと、一番多いのは知識、教育に関わるもの。
技術、これは未熟であるということ。
それからストレスや感情コントロールの問題。
そして職場の組織風土の問題というものがあります。
例えば教育知識技術介護技術については、研修でここは身につけるものです。
なので研修がしっかり行われているかということは大切。
それから、ストレスの場合はやはりストレスケアを行わなければいけません。
皆様の職場ではどうでしょうか。
ストレスケアは、測定するだけではなくて、何らかの形で工夫されて行われているでしょうか。
そして3つ目の組織風土を改善していくような取り組みというものは行われているでしょうか。
これについてまずストレスについて考えていきたいと思います、ストレスを軽減するためには何かストレスを解消することだけではありません。
ストレス解消をということだけではなくて、様々な段階でストレスケアというものが行われなければいけません。
1つは会社が行うもの。
おそらくこれが産業保健担当者であるとかドクターとかですねこういった福利厚生、組織が行うことです。
リーダーはメンタルヘルスの研修を行ったりケアを行ったりします。
職場の環境改善等もリーダーが行っていきます。
一方個人で行えることもあります。
これが先ほど言いました通り、このストレスマネジメント、
そしてアンガーマネジメントということです。自分自身の感情をコントロールするということは大切になります。
この自分自身のケアを行うことをセルフケアというふうに言いますが、なぜこれが必要なのかというと、日々のケアの場面を見ると例えば利用者から、不意に暴力を受けるとか、カッとなってしまうようなことがあります。
それから、チームで行いますので敵が悪い部下であるとか同意を見るとイライラすることもあります。
またはリーダーの身勝手なシフトに腹が立つということも当然あったり、そのチーム全体の雰囲気であるとか、いい加減な経営を許しているそのチームに怒りを感じる。
または高圧的な態度をする先輩または後輩同僚にイライラするということもあるかもしれません。
また向上心のないスタッフにイライラすることもあります。
そして、その日の機嫌で態度がコロコロと変わる、こういったスタッフがいたら、周りが非常にイライラするような原因になって参ります。

こうしたことというのは、まずは自分で解決しなければならない部分もあります。
当然チームも大切です。
では、こういったことは、突然突発的に感情的にかつとなってしまうということをまず押さえないといけないということですね。
そのために何ができるか。
今感情を抑えるというふうに言いましたけれども、感情というのは、押さえよう押さえ込もうとするのではなくて、誰しも、怒りの感情みたいなものはあるものです。

ただ、それを我慢したり放っておくということをする、実は自分自身が傷ついていきます。或いは疲弊してしまいます。

だからこそ、コントロールをしていく。

例えば、この怒りという感情というのは誰しもあるんだということをやっぱり認めるべき。これはある意味自分を守るための防衛反応で、そして何を守ろうとしたのかということを考えてみると、その上で怒りはコントロールできるんだと、その感情は、コントロールできるんだというふうに理解していく。

ただやっぱり怒りの感情というのは、突発的衝動的ですから、その取り扱いというのがとても難しい。

だから私たちは強く怒ってしまったり、場合によっては何か物にぶつけて感情をぶつけてしまったりするわけですから、それをなくしていききたいということなんです。

そのために、まずなぜ怒っているんだろうかということを見ると、その怒りの感情の特徴を掴みましょうということです。

つまり怒りというのは誰しもあるんだけど、これは、一次感情ではなくて、その背景の二次感情があるわけです。怒りは二次感情なんです。

例えば不安があったりとか心配があったりとか、苦しさがあったりとか、辛さがある、体が疲れているとか思うようにいかないというような苦しさがあったりとか、早くしなければいけないという焦りがあったりとか、早くしなければいけないんだけど言うこと聞いてくれないとか思うようにならないというような焦り、不安心配。

こうした場合、募っていき、爆発してしまう。

これが怒りですので、まずは怒りの感情をカットしたときには、なぜカットしたんだろうかということを考えてみるということが大切。

例えばその背景にはさらに背景があって、誰かに手伝って欲しいとか、理不尽に行わないで欲しいとか、意見を聞いて欲しいとか、ゆっくりさせて欲しいというような、それぞれの思い、要望願望があるわけです。

ここに目を向けて、こうしたことから、まずは怒りのコントロールというものが始まります。その特徴によってやはり変わるわけです。

ただこうした焦りや不安とか、苛立ちみたいなものというのはなぜ発展してしまうのか、その怒りに発展してしまうのかということなんですけれども。

まずは、根拠のない決めつけ思い込みをしないということですね、思い込みと真実は異なります。

それから、やるかやらないか、できるかできないかみたいな2分割思考に陥らないこと。

その中間も必ずあるんだと、ニュートラルもあるんだと。

それから部分的焦点づけみたいなことをしない。

これは自分が気にしていることにとらわれ過ぎないということです。

過大評価や過小評価ということも同じです。

それから、何々すべきなんだみたいな、こうした決めつけというか自分の思考を直していくこと。

過度の一般化。例えば男性はとか女性はとか、1回失敗したらそれが常に起こるのだみたいな一般化みたいなことをしないと、自己関連づけをしない。自分のせいにしないとことも大切です。

情緒的理由づけ、自分の感情を基準に判断をしない。

それから自己成就予言。失敗すると決めつけるとやはり失敗するように、あまり決めつけをしないということです。

早急な結論づけ。

例えばメールの返信が遅いと相手が起こっているんじゃないかみたいな、そういう結論づけを勝手にしないということです。こういったことは思考のくせ、考え方のくせなので、まずはこうしたことを、一旦置いてフラットに私たちは考えていく必要があると、こういうふうになりがちなんです。

自分の中の怒りの原因を、1度整理してみるということです。
例えば他の人は静かに寝てくれるのに、夜いつもあの人は寝てくれない。
私たちの頭の中には集団生活だから就寝時間には寝るべきなんだと言うべき思考ですね。
相手は、私は寝たくないんだから自由にさせるべきだ。ここで衝突が起きます。
すれ違いが起きます。
それから他のスタッフは家庭の事情とかで定時に絶対帰ってしまう。
結局私ばかり嫌な仕事や夜勤が回ってくる。
これは私たちあなたのべきにはスタッフ皆平等に夜勤をすべきというべきがありますが、相手は家庭の事情を優先すべきという常識があります。
それから、同じようにスピード重視のスタッフが必ず評価されているという感覚に陥ることがあります。
あなたのべきというのは一人一人丁寧に接するべき。スピードじゃないだろうと。
時間が限られているんだから仕方ないという相手のべきがあります。
こうしたすれ違いが必ずあるわけですから、私自身がそう考えてしまった自分のべきと。
相手のべきというものを、相手が相手の考えということを考えてみましょう。
これはもしかしたら、お互いに意見を交わすことによって解決する。
そういったものも多々あるはずなんですね。

そうしたときに私たちは怒りを感情に移してしまいがちなんですが、怒りの感情を行動に移してしまいがちになりますが、例えば手が出るとか口が出るとかですね。
思わず爆発してしまうとか、そういったことは誰もそういう可能性というものは持っているんですけれども、私たちは、その際に怒りの感情を起こしたときに、この怒りのモデルというものがあるんですけど、例えば挑発事象が起これと、先ほどの意見の衝突みたいなものが起これと、その時に私たちはそれを入力するわけです。
入力から結果的に攻撃行動に移るまでには、それを認知する、そして処理をする、そして発散する、それが攻撃行動に移るというような経路をたどることがわかっています。
だから私たちはそういった感覚を自覚した場合には、6秒ルールが大切なんだというふうに言います。
これがアンガーマネジメントです。
怒りの感覚、或いは起こるであろうということを自覚した場合に、一旦6秒を心にとどめ心の中で、6秒数えてみる、或いは深呼吸をする。
これをタイムアウトというふうに言いますが、自分の感情を見つめる時間を作っていこう。
そういう、そうしたことによって、怒りの感情が攻撃的な事象には映らない、言葉に出ない、或いは手当に出ないというようなことが、マネジメントすることができるわけです。
なので怒りは誰しもあると、それを攻撃的な事象に発展させない。このために私たちは感情と向き合ってみる。そのために6秒間待ってみる。そこから始めてみることから始め、ちょっと提案したいと思います。

虐待はこういう行動というふうに捉えれば、古典的に言われている伝統的に言われていることには様々な学説学説がありますけれども、例えば今の6秒ルールというのは、フラストレーション攻撃説に基づくものです。
欲求が措置される、そして怒りそして攻撃に移るというものです。
だから6秒か待ってみましょうということです。
それから攻撃の学習理論というのが社会的学習理論というものもあります。
これはモデリングつまり真似をすること、それからそれが認められることによってこういう行動が促進される。だからこそ黙認者を作らないということが大切です。
それをなあなにしてしまうと、それが常態化していくということが、それから匿名性は攻撃性を高めるというふうに言われます。
例えば車の運転で急に性格がなくなる方がいます。
これは匿名性が保たれているからです。

だから、匿名性を匿名性、密室性匿名性というのは、非常に近いものですが、密室を作らないことや勤怠とか個室トイレコミュニケーション不足というのは密室性を高めてしまいますので、そのあたりを注意していく、外部との接触機会というものをふやしていくということを大切にしたい。

それから、私たちが他のスタッフの予兆となるような言動を目にしたとき、じゃあどうしたらいいんだろうかということです。

この際には、ルールが必要です。

他のスタッフが、これは他のスタッフが不適切な対応をしている。そういった言葉、先ほど冒頭にも事例にもありましたが、うるさいとか、何もわかつたらんからいいみたいな、こうした粗い言動をしているときというのは、私たちはその人を、注意しなければならないというふうには思うんですけどもその際にも、ルールというものを持つ必要があります。

1つは人格を傷つけないこと、そして自分を傷つけないことものに当たらない場所や時間を考えることを注意するときはですね、やってはいけないことは、相手を責めて、そして過去のことをさらに持ち出す、それから程度を、ひどいとかいい加減とか、いつまでとか、こういった程度言葉を使う。

これ一方的に強く決めつけてしまわないこと、これが大切です。

そのためにどうしたらよいか一緒に考える、そして現状に目を向け、具体的に説明をする。

そして、話を聞いて、なぜそのそういった言葉を使ったのかということを知って、具体的な提案をさせさせるということ具体的な提案をしていく。

これが、関わる上で皆さんがそれを発見した際には、大切にしなければならないことです。

そして利用者にも他のスタッフにも自分の気持ちを伝えるということも、ストレスマネジメントをしていく上で大切です。

例えば職員、遅刻ばかりする職員を見かける。

それからケアを拒否する利用者を見かけた場合、関わった場合、その際には怒りの感情というものが表出される可能性があります。

その際に怒りの一時的感情を抑える一時感情を抑える心配とか焦り、つまり2次感情である、仮に、発しないようにする。その感情を、一時感情する私が心配なんだ、私は焦っているんだ、私が不安に思っている。だからこうして欲しいということを相手に伝える。

そしてそのリクエストを提示して、改善策を一緒に考えてみましょうというようなことをしていく必要があります。

どうすれば身体拘束・高齢者虐待はなくなるのかということを考える前に、まず私たちは考えなければいけないのは、施設や事業所で暮らす高齢者、そして認知症の人の生活の質の向上に役立つ対応になっているのかということを常に考えていかなければなりません。

虐待をしないということは当然大切なんだけど、それが目的ではありません。

私たちの目的は、この方々の高齢者の方々の生活の質を高めていくこと。より質の高い生活を高めていくことです。

これができているのかどうかということを考えていくことが、そのためには様々な壁があります。

例えば、安全の壁。

そして安全のためだから仕方ないというような言い訳になってしまう場合、

それからケアの方針、うちの法人はこういうケアだからというような壁。

そして、それらを認めてしまうスタッフの心の壁。できるわけがないというスタッフの心の壁。

こうした壁を乗り越えていかなければなりません。

身体管理のためなら身体拘束をするのは仕方ないという考え方ではなくて、私たちは、生活の質向上のために何ができるのかということを常に心がけていきたいところです。

実際にこうしたことは、身体拘束をなくした施設、それから病院がですね、行ってきた取り組みの指針になっているところです。

そしてストレスマネジメントの他に、やはり組織全体を変えていくという心構えも大切です。

大切なことというのは例えば風通しが、良くなる工夫をすること。
例えば、日々の生活の中で仕事の中で声かけ、面談、思いの共有、話し合いということを私たちはしているでしょうか。
そしてセルフチェックリストみたいなことを活用していくこと。
自分を振り返る時間があるでしょうか。
忙しさが日々忙しいと思います。
その中で自分が振り返るという時間はやはりなくなっていくます。
自分を俯瞰的に見たり、或いは周りの人との自分自身について感情について話をする時間をぜひ作ってください。
それはストレスケアにも繋がっていきます。
それから、研修はやはり楽しくやるべきだと思います。
お茶とかお菓子、話題提供もしながら楽しい研修を作っていくてください。
それから職員全体の声を、改善策に生かしていく。
例えばアンケートや一言シートみたいなことを考えていくことも必要だと思います。
そして、チームの取り組みをしつつ、個別の取り組み一人一人の取り組みが大切になってきます。
そうしたことを考えながら、ぜひぜひ、日々のケアに臨んでいただきたいというふうに思っております。

最後になりましたが、この研修の目的はこの4つでした。
高齢者虐待防止法について理解をすること。
そして利用者の権利擁護の視点から考えてみましょうということ。
そしてストレスマネジメントとアンガーマネジメントについて知るということ。
そして最後に少しだけになりましたが職場内研修の考え方と目標についてお話をさせていただきました。
これで終わりたいと思います。
どうもありがとうございました。（以上）