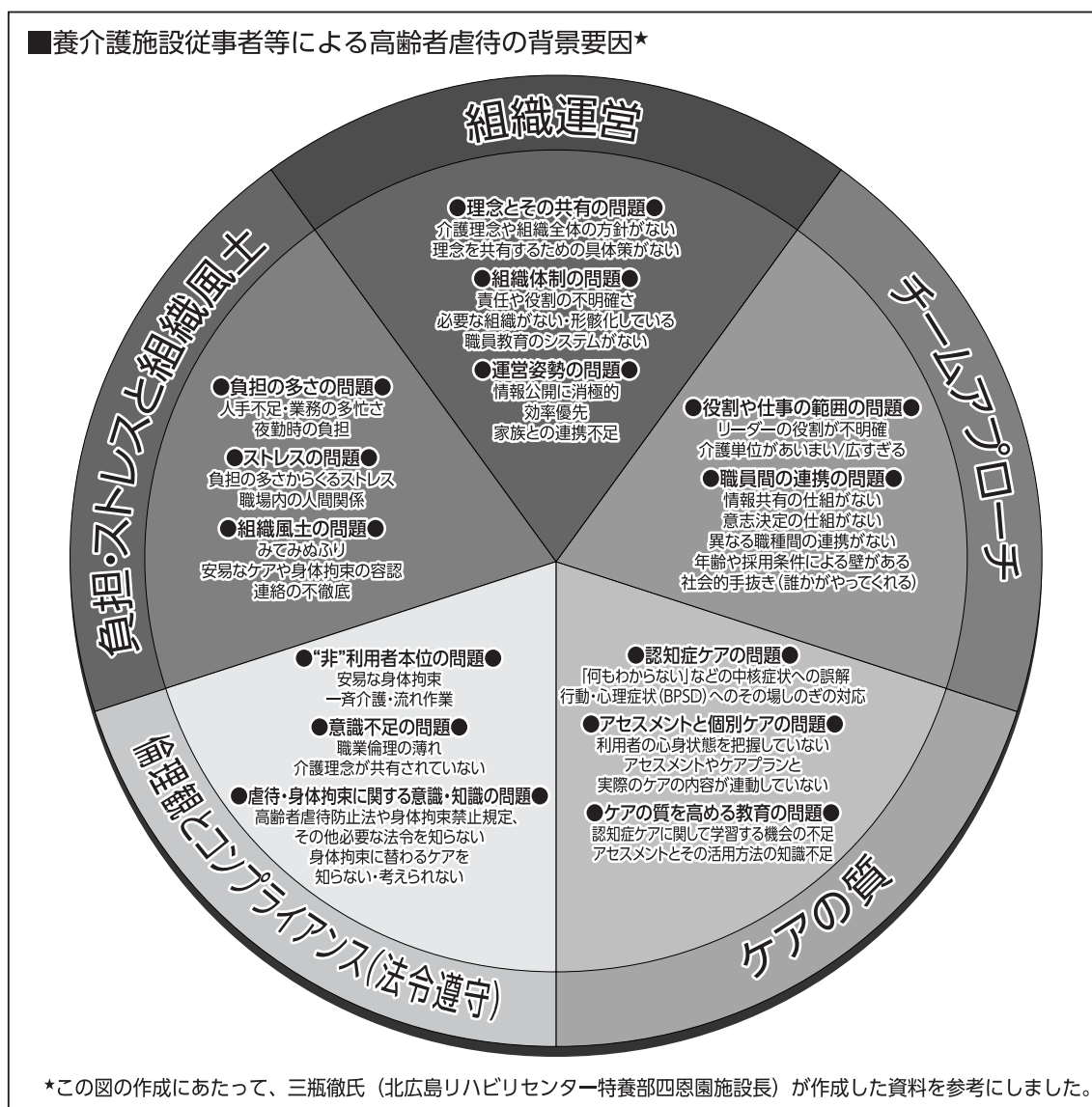


第3章 養介護施設従事者等による高齢者虐待防止の現状と背景・要因

1 厚生労働省老人保健健康増進等事業における養介護施設従事者等による高齢者虐待防止の背景・要因と課題

認知症介護研究・研修仙台センター（以下「仙台センター」という。）「養介護施設従事者等による高齢者虐待の防止及びストレスマネジメント支援に向けた教育システムの開発事業（平成19年度老人保健健康増進等事業）」のまとめでは、養介護施設従事者等による高齢者虐待の背景・要因として、「組織運営」、「チームアプローチ」、「ケアの質」、「倫理観とコンプライアンス」、「負担・ストレスと組織風土」というカテゴリーで分けられています。

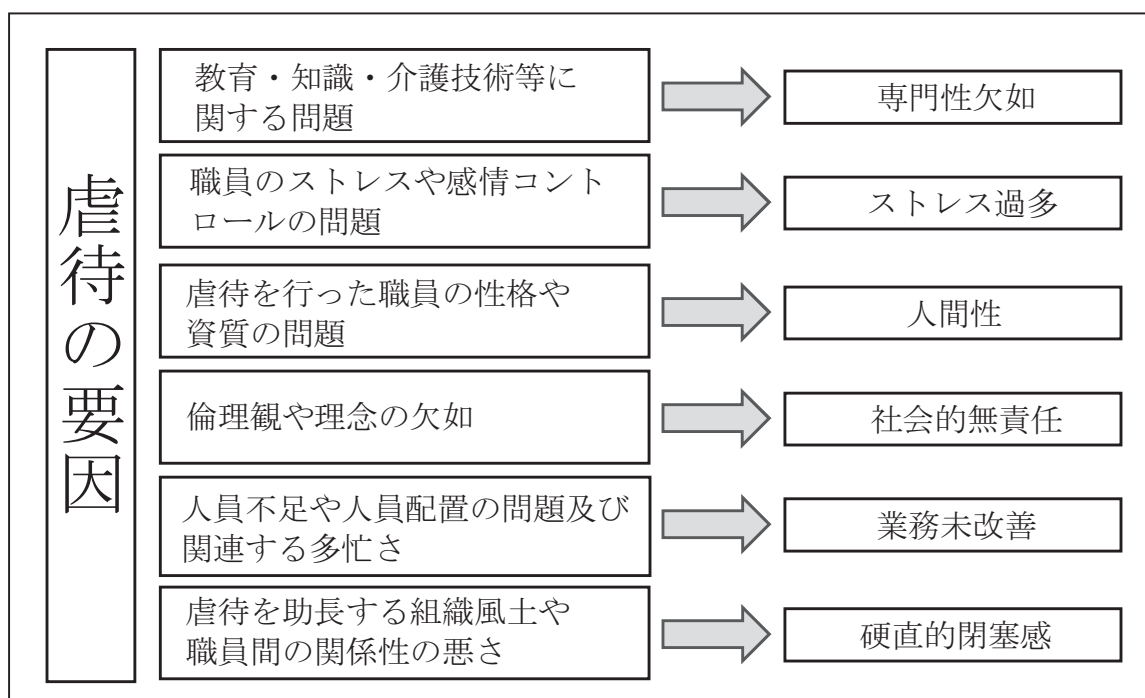
図3-1 養介護施設従事者等による高齢者虐待の背景要因



認知症介護研究・研修（仙台・東京・大府）センター「高齢者虐待を考える 養介護施設従事者等による高齢者虐待防止のための事例集」p17（平成19年度老人保健健康増進等事業）より引用

これらのカテゴリーは、仙台センターの平成 26 年度厚生労働省老人保健健康増進等事業（以下「仙台センター平成 26 年度事業」という。）においては、「専門性欠如」、「ストレス過多」、「人間性」、「社会的に無責任」、「業務未改善」、「硬直的閉塞感」という言葉に変化した形でまとめられています。また、新たに、組織だけでなく、職員個人の資質を問うカテゴリーが出現しています。仙台センター平成 26 年度事業では、同平成 19 年度事業で示されていた「チームアプローチ」のカテゴリーはありません。しかし、当財団で行う研修事業等においては、研修受講者の反応が大きい重要なキーワードであることから、検討委員会での検討と承認を経て、本報告書においては仙台センター平成 19 年度事業のカテゴリーを、養介護施設従事者等による高齢者虐待の背景・要因を整理するカテゴリーとすることにしました。

図 3-2 虐待の要因



認知症介護研究・研修仙台センター「高齢者虐待の要因分析と地方自治体の施策推進に関する調査研究事業『高齢者虐待対応の実態と推進のポイント』p42, 三瓶徹「事業者の立場から①」図表 1-III5-5 (平成 26 年度老人保健健康増進等事業)」より引用

また、仙台センターの平成 26 年度事業においては、養介護施設従事者等による高齢者虐待の課題として、職員の給与や人員配置基準、求人難等、施設や事業所の努力だけでは解決が難しい問題があることについてまとめられています。

表 3-1 養介護施設等の現状と虐待・権利擁護リスク（求人難）

- ・ 求人難から採用のハードルが下がっている（適性を把握しての採用が難しい）
- ・ 慢性的人員不足から、「厳しくして退職されると困る」との雰囲気が生じやすい
- ・ 全体の教育とともに、個別の教育・指導が必要な例が増えているため、個別指導に労力と人材が必要（職員が利用者と会話ができない、日常的な習慣ができていないなど）
- ・ 養成校（特に専門学校・短大）の学生の定員充足率が極めて低い

前掲書 p47, 佐々木勝則「事業者の立場から②」図表 1-Ⅲ6-1 より一部引用

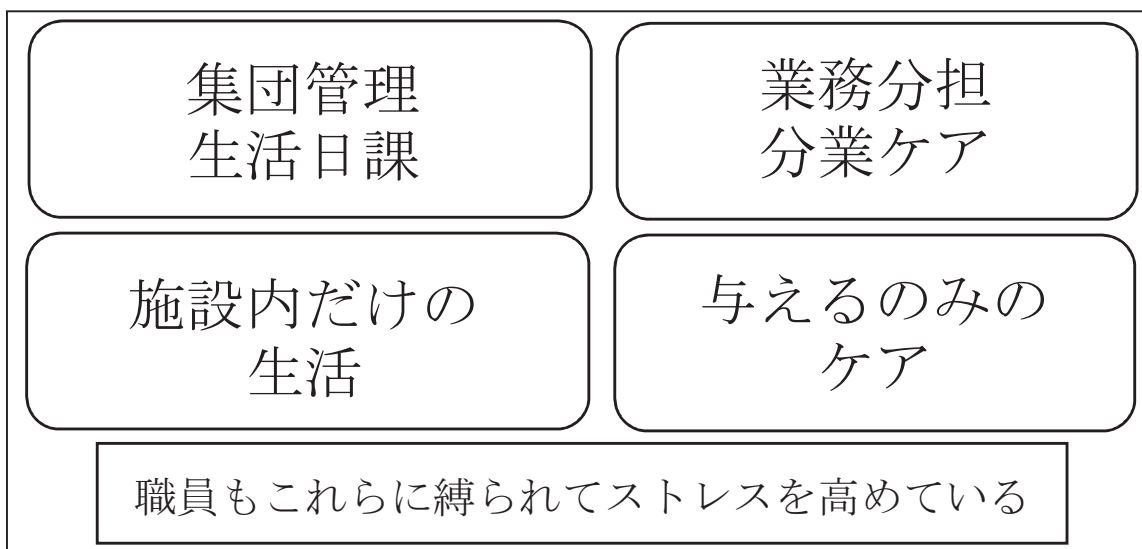
一方で、同研究では、施設・事業所の人材育成や体質、ケアのシステムに課題があることも、示唆されています。

表 3-2 養介護施設等の現状（人材育成）と虐待・権利侵害リスク

- ・ 長期的人材育成が不十分（事業所拡充に追いつかない、組織として未成熟、慢性的人材不足から研修に出せない等）
- ・ 新人研修を十分行わず、すぐ労働力としてしまう傾向があるが、しっかりとした研修の実施が必要
- ・ 尊厳の保持や人権教育が不十分
- ・ 就職後のキャリア形成の体制が不十分

前掲書 p47, 佐々木勝則「事業者の立場から②」図表 1-Ⅲ6-3 より一部引用

図 3-3 養介護施設等の現状（ケアのシステム）と虐待・権利侵害リスク



前掲書 p47, 佐々木勝則「事業者の立場から②」図表 1-Ⅲ6-6 より引用

検討委員会においても、仙台センターのまとめと同様に、介護保険上の実地指導等から示唆される養介護施設従事者等による高齢者虐待防止の現状についての課題報告が検討委員よりありました。その内容を、表 3-3 にまとめました。

表 3-3 調査や指導から浮かび上がる養介護施設従事者等による高齢者虐待防止の背景・要因

背景的要因	具体例
社会的背景、介護保険制度上の問題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 介護保険法の人員基準を満たしていても、実際の運営が困難な状況にある ・ 求人募集をしても応募が少なく、資格や経歴等にかかわらず、応募があれば即採用となっている
人員不足による問題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 超過勤務を前提にシフトが組まれており、職員が常時疲弊している ・ 研修を受講させるための人的な余裕がない ・ 辞められると困るので、不適切な介護を発見しても注意できない ・ ちょっとしたことですぐに辞めてしまうので、教える側のモチベーションが上がらない
介護職員個々の資質の問題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 倫理感が希薄で、研修を受講していても虐待行為が無くならない ・ 上司の指示に従わない ・ ユニットリーダーや主任が、マニュアルを遵守できていない ・ 施設長が施設の運営状況を把握しておらず、全体を統括できていない
施設・事業所としての問題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 運営基準で定められた各種委員会が開催されていない ・ 研修、教育の体制が不十分で、職員の介護技術、知識レベルが向上していない ・ 常勤職員のリーダーよりも経験年数が多い非常勤職員がおり、指揮命令がうまく伝わらない ・ 情報を共有する体制が不十分で、チームケアができていない <ul style="list-style-type: none"> → 相談員が、利用者からの苦情を把握していない → 「ヒヤリハット」を記入するだけで終わり、事故防止に役立っていない ・ 苦情を直接受けた職員だけが対応を強いられる <ul style="list-style-type: none"> → 法人や組織としてのバックアップがないため、ストレスが溜まる ・ 入院時に病院で行なわれていた身体拘束を定められた手順を経ずに、安易に継続されている ・ 利用者家族に言われるままに、適切な説明や検討を経ずに身体拘束を行っている ・ 中堅職員が新規施設の立ち上げに回され、若手職員に偏った介護体制が続くことで倫理感覚が麻痺している ・ 良識のある職員が声を挙げられない職場環境となっている <ul style="list-style-type: none"> → 内部告発による虐待通報が増えている

2 検討委員会における養介護施設従事者等による高齢者虐待防止の背景・要因のまとめ

検討委員会では、これまでの整理を踏まえ、「教育・知識・介護技術等に関する問題」（厚生労働省発表「平成 25 年度高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律に基づく対応状況等に関する調査結果」表 7 虐待の発生要因の第 1 位）の解決に資するものとして、小冊子を作成・活用していくことを確認しました。

そして、次のように高齢者虐待の背景・要因をまとめました。小冊子にはさらに内容を要約した要約版を掲載しています。

表 3-4 小冊子に掲載した養介護施設従事者等による高齢者虐待の背景・要因のまとめ

虐待の背景・要因	
組織経営に課題がある	<ul style="list-style-type: none"> ・ 経営責任が果たされていない ・ 組織設立の理念や組織目標が共有されていない ・ 高齢者の尊厳保持より、利益優先の運営体制があるなど、利用者の立場を考えた組織になっていない
チームケアが上手くいっていない	<ul style="list-style-type: none"> ・ ケアはチームで行うという意識が薄い ・ 連携の目的がより良いケアの提供ではなく、職員の間関係維持に向いている
提供するケアに課題がある	<ul style="list-style-type: none"> ・ 認知症ケアの専門的知識・技術の習得が十分ではない ・ ケアの前提となるアセスメントが十分に行われていない ・ 一人ひとりの利用者に合わせたケアが提供されていない ・ ケアの質を高める教育が十分でない
必要な倫理や守るべき法令が理解されていない	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人を支援することの意味を考える機会がない ・ 虐待・身体拘束に関する意識・知識が不足している
組織のあり方を変えにくい雰囲気	<ul style="list-style-type: none"> ・ 組織として負担やストレスを軽減する取組みをしていない ・ 現状を良しとして、組織を変えていくことに抵抗がある