

2025年6月3日

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

公益財団法人 Uビジョン研究所
理事長 本間 郁子

この度は、お忙しい中、意見交換の時間を頂き、心より感謝申し上げます。
さて、高齢者虐待防止法が2006(平成18)年4月に施行されてから、2025年で19年経過しました。

厚労省は、毎年、虐待の調査結果が公表されており、高齢者介護施設における虐待が増加していることに対する市民の施設への信頼が失われつつあることを懸念しております。

特に社会保障制度として運営されている特別養護老人ホームは、老後の人生最期の砦として、安心が確保されていなければなりません。

2015年度以降、認知症の人やターミナル期の人が増加している現状や、一方で、単身世帯や家族がいても協力できない人が増えている社会状況の中で、施設は閉鎖的で密室化していくことが想定されます。

高齢者の基本的人権を守るために、教育の強化や虐待防止委員会の設置などに加えて、対策におけるさらなる抜本的な仕組みを検討することは必要不可欠となっています。

教育による効果は、職員による通報や相談が増加していることで一定の評価が得られています。が、それだけでは「虐待防止」対策として機能していかなくなってきているのではないのでしょうか。

抜本的な仕組みとして次の提案の検討を是非ともお願いしたいと思います。

1. 特別養護老人ホームに第三者評価(社会福祉法78条)の受審を義務化する。
あるいは、一度、虐待と認定された施設が繰り返し虐待を発生させないために、第三者評価の受審を義務付ける。
国が推進する福祉サービス第三者評価だけではなく、官民連携の協働体制を作る。(Uビジョン研究所の認証審査における調査内容が虐待防止にどれだけ効果があるかの実績を認定)
2. 社会福祉法人の組織体制のあり方に関する指導や教育強化を図る。
特別養護老人ホームは公的機関である。市民の信頼を確保していく社会的責務

と使命がある。組織風土がサービスの質の確保に重大な影響を与えることは周知の通りです。

認知症の人やターミナル期の人への支援は、介護の担い手である今の世代には責任が重く、ストレスも大きいことを経営者は理解し、安心して介護ができる職場環境を作っていくことを責務とする。

チームケアを重視するとともに、世代によるライフスタイルや労働観、価値観、人生観に対応する組織風土のあり方が職員の合意形成によって構築していけるようにする。

3. チームケアを確立していくためには、カンファレンスのあり方がベースとなる。

職員一人一人が利用者の対応に悩んでいないか、戸惑い、困惑する場面がないか、利用者の介護拒否に直面している人はいないか、利用者からハラスメントを受けていないか、業務量や労働環境などに対して疑問や不満はないか、などのことを安心して話せる場があり、相談できる雰囲気を作っていく。課題に対して、みんなで議論して解決する方法を検討しアクションできる体制を作っていく。

1人で頑張れない、頑張らない、チームで社会的役割を果たしていくことを軸にしていく。

職員のストレスはすべて仕事だけで生まれるのではない、プライバシーで悩んでいる事、困っていることにおいても、職員自ら言えることで、仲間が助けられる場面があれば助け合う姿勢と共感が必要だと思われる。

「被害者にしないために」「加害者にしないために」

「処分ではなく、人材育成が図れる組織風土」