

令和6年度第2回認知症介護指導者フォローアップ研修

講義資料

目次		
最新の認知症介護知識～これまでのケアとこれからのケア教育～ ※	加藤 伸司	
認知症介護における課題解決の具体的方法～実践研修の報告～	田村 みどり	206
最新の認知症介護知識～認知症の人の意思決定支援～ ※	川崎 裕彰	
認知症介護に置ける人材育成の方法～人材育成の方法(リーダーの育成)～	井戸 和宏	208
最新の認知症介護知識～認知症医療の最新知識～ ※	加知 輝彦	
認知症介護における人材育成方法～授業法～	上條 晴夫	
認知症介護における人材育成方法～高齢者虐待防止研修の方法～	吉川 悠貴	232
認知症介護における課題解決の具体的方法～演習技法～ ※	後藤 美香	
認知症介護における効果的な授業開発～実践者研修～ ※	矢吹 知之	
認知症介護における効果的な授業開発～実践リーダー研修・基礎研修～ ※	阿部 哲也	
最新の認知症介護知識～研修評価～ ※	吉川 悠貴	

※第1回目資料と同様のため割愛

令和6年度第2回認知症介護指導者 FU 研修「指導者としての活動共有」

認知症介護指導者の活動状況 アンケート結果 2025.2.17

1. ご自身の認知症介護指導者としての活動状況について		
道県市名	活動状況	苦慮している点
山形県	実践者研修講師・職場実習指導(年3回)、 実践リーダー研修講師・職場実習指導 (年1回)、 介護支援専門員研修更新 I 講師(年1回)、 認知症サポーター養成講座講師 (市民対象・年に数回)、 法人内内部研修講師(年に数回)、 認知症カフェの企画 (自施設で来年度新規開催予定)、 他、外部から頼まれた場合に講師として対応	講師や職場実習指導、研修資料づくりに時間をとられること
福島県	実践者研修 講師 年 3 回 基礎研修 講師 年 1 回 介護労働安定センター主催 介護福祉士 実務者研修(認知症) 講師 計 20 時間 地域包括支援センター主催 認知症サポーター養成講座講師 小学生対象	講義時間が長いので、受講生はもちろん自分自身も飽きないように楽しく学んでいただける構成や時間配分、ポイントを絞ることなどが難しいと感じています。
鳥取県	実践者研修 講師(年 3 回)	・ZOOM での講義演習は、受講生の理解度を直接確認しにくい点がある ・研修全体のコーディネーターがいない。 企画段階から研修間のつながりや、講義演習内容についての議論が少ないため、どこに重点を置いて理解を深めるか統一性に欠けてしまう
	実践者研修、実践リーダー研修、実践リーダーフォローアップ研修、施設内研修	受講生の理解度の向上、継続的なケアが実践できるにはどうしたらいいのか、効果的なグループワークの進め方など。
岡山県	だいぶ前に認知症介護基礎研修の講師を一部したことがあるだけで、あとは数回サブで着いたことがあるくらいしか活動出来ていません。	新カリになって実践者研修やリーダー研修にかかわっていないので、ついていけないなと思うのと、施設での仕事があり予定が合わない事、家庭の都合で予定が組みづらいこと。
広島県	実践リーダー研修 講師 (年 10 回:副担当含む) 三原市認知症ケア会議	認知症介護指導者としてではないが、上記他行政主催の会議等に複数参加している。 その際、どの会議や協議会でも共生社会や重層的支援の実現に向けて検討はしているものの各課や団体で情報共通ができておらず、認知症介護指導者や実践リーダー研修修了者の役割が明確化されていない。
高知県	実践者研修講師(年 4 回)、 自施設実習指導(年 2 回)、 施設内認知症研修講師(年 1 回)	どのように伝えれば受講生の学びにつながるか、演習や事例を通しての導き方について(スクール形式にならないように気をつけている)(できるだけわかりやすい表現で事例を話すようにしている)

令和6年度第2回認知症介護指導者 FU 研修「指導者としての活動共有」

認知症介護指導者の活動状況 アンケート結果 2025.2.17

<p>仙台市</p>	<p>実践者研修(年2回) 認知症の理解に関する講話など(年3回)</p>	<p>1)従事者について 事業所内のケアに関する価値観や人員体制等の変容などから、①認知症の人の背景を描くことが難しい従事者が増えてきた ②誤った業務効率化や人員体制の減少などから、その人のことを考えて生活支援に従事することが「オールドカルチャー化」してきつつあり、このような環境に取り囲まれる従事者に対し、研修を通じたアプローチ方法が難しくなっていると感じる。</p> <p>2)地域向け 「誤った認知症観」を助長しない構成が必要であることを当事者とのやり取りから学んだ一方、地域の方々は「できなくなること」「HOW TO」等を知りたいという方が多い。認知症の適切な理解と正しい認知症観を進めるにあたり、どのような切り口で普及啓発していくべきなのか、とても悩む。</p>
<p>広島市</p>	<p>・認知症介護実践者研修(年3回) ・認知症介護リーダー研修(年1回)</p>	<p>今は実践者研修・リーダー研修共に最終日を担当しております。 今のところ特段苦慮している点はありませんが、他自治体でどのような研修をしているかはとても興味があります。</p>

2. その他、情報交換したいこと

受講修了の目安、判断方法など

今後の社会に応じた「認知症ケア」と「その具体的な未来像」について。

※「集団処遇」=オールドカルチャーから、「パーソンセンタードケア」=ニューカルチャーという位置づけがあったと思いますが、理念的には継続しつつも、現場の実態としては当初のニューカルチャー自体がオールドカルチャー化してきているのでは？と感じます。

情緒的な視点ではなく、現実的に今後の認知症ケア現場において、どのような認知症ケアが行われていく必要があるのか？その具現化のための認知症介護指導者としてのアプローチはどうあるべきか？などについて

令和6年度 第2回 認知症介護指導者フォローアップ研修

ともに豊かさを実現する

認知症介護における人材育成法

自信を持って認知症状態にある人と向き合う人材育成

株式会社 IDO

2025年2月19日 9時～12時

本日の予定



開会	自己紹介・研修の概要説明		
Session 1	研修を実践に繋げるために		
Session 2	現場リーダーを育成するための教育デザイン		
Session 3	認知症ケアのスキルとは何か		
Session 4	離職を防ぐ組織の構築と実践		
質疑応答			
まとめ			

本日の予定



開会	自己紹介・研修の概要説明		
Session 1	研修を実践に繋げるために		
Session 2	現場リーダーを育成するための教育デザイン		
Session 3	認知症ケアのスキルとは何か		
Session 4	離職を防ぐ組織の構築と実践		
質疑応答			
まとめ			

自己紹介



認知症介護東京研究・研修センター
14期卒

井戸 和宏

Kazuhiro Ido

経歴

高齢者介護施設等で統括責任者や施設長を歴任。日本認知症ケア学会（2011年日本認知症ケア学会石崎賞受賞）。現在は、人材育成のコンサルタントとして、事業所に戦略、戦術を伝え、顧客満足度を高めるとともに定着率の改善に定評がある。指導者としては新潟県・千葉県などのリーダー研修外部講師をやっています。

専門

- ・リーダーシップ開発
- ・組織の運営改善指導
- ・チームマネジメント
- ・認知症ケア
- ・コミュニケーションスキル向上



実績

2019年度より全国初の階層別オンラインセミナー（IDOオンラインセミナー）を開催し、全国50法人毎月3000人以上の人材育成を行い、キャリアアップに貢献。月に1万人の受講者がいるが、そのうちキャリアアップコース受講者1705名の離職率は2.2%であり、行動変容率が85%。「辞めさせたくない人がやめられない組織づくりをサポートしている。

研修の概要

本研修の目的

次世代及び現リーダー等に対し、モチベーションを持たせながら、職場を辞めない組織づくりと人材育成の方法について理解する

研修の概要説明

フォローアップ研修 受講における5つの目標

- 1 認知症介護の人材育成を担う指導者として、組織全体の成長を促す育成手法を理解する。
- 2 現場リーダーの指導力向上を支援するための教育プログラムの設計について学ぶ。
- 3 モチベーションを維持し、離職を防ぐ組織作りの考え方と実践方法を考える。
- 4 地域における自身のリーダーシップを高め、チームや組織に貢献する認知症介護指導者として成長を促進する。



本日の予定



開会	自己紹介・研修の概要説明		
Session 1	研修を実践に繋げるために		
Session 2	現場リーダーを育成するための教育デザイン		
Session 3	認知症ケアのスキルとは何か		
Session 4	離職を防ぐ組織の構築と実践		
質疑応答			
まとめ			

Session 1 研修を実践に繋げるために

1-1. 人材育成の現状と秘訣

(1)働く現場の人材育成が上手くいかない理由は？

3分後に1人1意見を述べていただきます。

Session 1 研修を実践に繋げるために

(2) 人材育成は本当に仕事の質を向上させるのか？（重要性）

認知症介護指導者に質問された際に「あなた」はどう答えますか？

3分後に1人1意見を述べていただきます。

Session 1 研修を実践に繋げるために



「自分の現場で人材育成に関する問題点は何か」

本日の予定



開会	自己紹介・研修の概要説明		
Session 1	研修を実践につなげるために		
Session 2	現場リーダーを育成するための教育デザイン		
Session 3	認知症ケアのスキルとは何か		
Session 4	離職を防ぐ組織の構築と実践		
質疑応答			
まとめ			

Session 2 現場リーダーを育成するための教育デザイン

経験学習モデル(コルブの経験学習サイクル)

コルブの経験学習サイクルとは、「**経験**→**振り返り**→**理論化**→**実践**」のプロセスを重ねることで、より深い学びを得ることができる学習モデル。

「それは、そうかも知れませんが、人がいなくて…
そうしたくても…とてもそうすることが出来ません」
と言われたら？

Session 2 現場リーダーを育成するための教育デザイン

まずは、出来そうなことから具体的な実践方法を探そう。

1. 振り返りミーティングの導入

1. 1日の終わりに5分間だけ「気づきの共有」を利用者を交えてでも良いので行ってみる
2. 今日良かった点・改善点を振り返る機会を作り、リーダー自身が成長する場を作る
3. 例:「今日の対応で相談することを1つ考えてみよう!」という時間を作りませんか?と提案する

2. ケーススタディを活用する

1. 認知症によって成功例・失敗例をもとに「どうすればよかった」を考える
2. 例:「利用者とのトラブルが起きた時の適切な対応とは?」を、今度個別にお話ししますので、それぞれ意見を聞かせてください。とアナウンスする。

Session 2 現場リーダーを育成するための教育デザイン

② アダルトラーニング(成人学習理論)

成人は、子どもとは異なり、「**自発的に学ぶ動機**」が必要です。
認知症介護指導者は、単に知識を提供するのではなく、「実際に実践で応用できそうだ」と感じられる学習環境を作ることが重要になります。

グループで「記憶とは?」をテーマに、3分間で説明する際に、
どのような構成をするか話し合ってみましょう。

Session 2 現場リーダーを育成するための教育デザイン

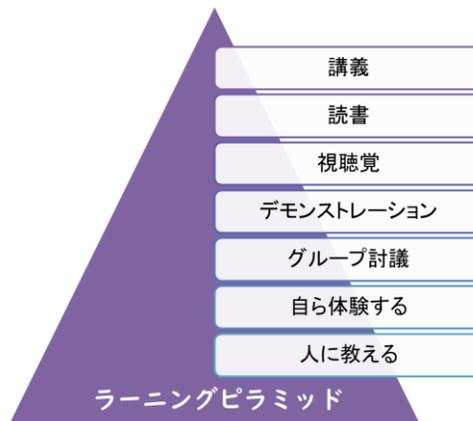
私が、研修を通じて「行動変容」85%・離職率2.2%(N=1705)を実現した方法

受講生側の問題

上司側の問題

Session 2 現場リーダーを育成するための教育デザイン

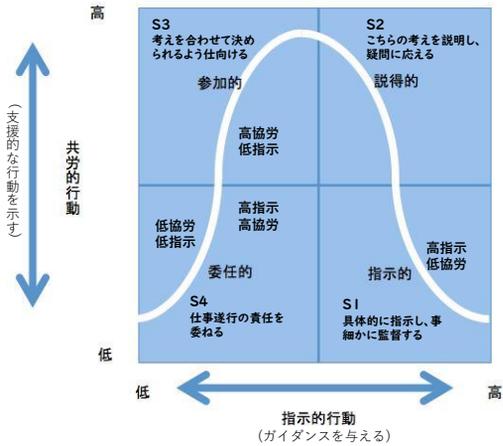
OFF-JTと、スーパービジョン+職場での
OJTスキルとマインドの両輪を意識する。



Session 2 現場リーダーを育成するための教育デザイン

SL(situational leadership)理論で見極める

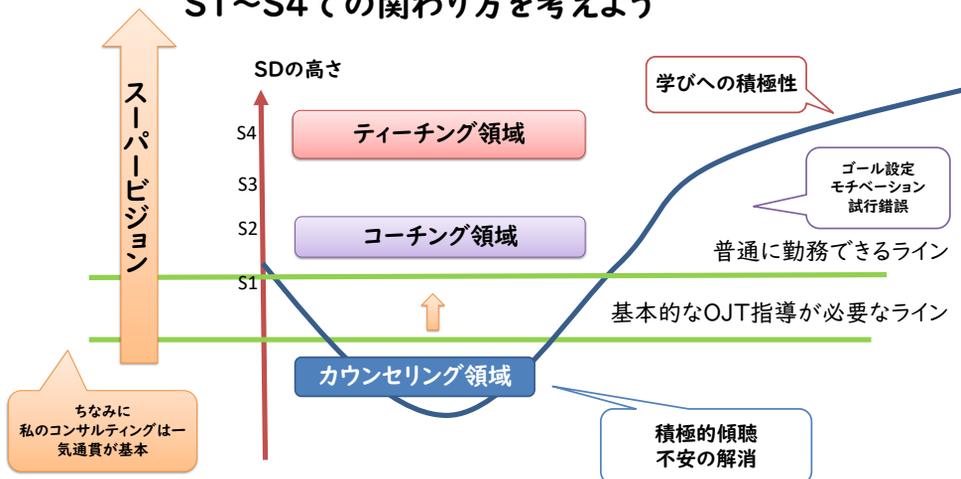
シチュエショナルリーダーシップ (場面に応じたリーダーシップ)



S4	S3	S2	S1
好ましいリーダー行動			
部下のレディネス			
D4	D3	D2	D1
高い 適性能力	高から中程 度の 適性能力	ある程度 の 適性能力	低い 適性能力
高い やる気	むらのある やる気	低い やる気	高い やる気

Session 2 現場リーダーを育成するための教育デザイン

S1~S4での関わり方を考えよう



Session 2 現場リーダーを育成するための教育デザイン

ここまでを振り返って、感じたことや
思うことを共有しましょう。

本日の予定



開会	自己紹介・研修の概要説明		
Session 1	研修を実践につなげるために		
Session 2	現場リーダーを育成するための教育デザイン		
Session 3	認知症ケアのスキルとは何か		
Session 4	離職を防ぐ組織の構築と実践		
質疑応答			
まとめ			

Session 3 認知症ケアのスキルとは何か？

認知症高齢者への対策の中心は治療と言うよりも
看護・介護に絞られている。



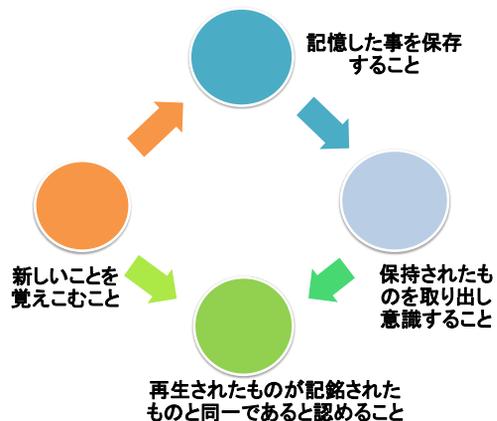
つまり、私たちの接し方、関わり方が重要。



何をどう伝えていきますか？

Session 3 認知症ケアのスキルとは何か？

すみません。
うちの父がアルツハイマー型認知症だと診断され
たんですが…
記憶に障害があるのはわかるんですけど、
「記憶」というのは思い出すことですか？



Session 3 認知症ケアのスキルとは何か？

認知症の記憶障害が強く現れるのは？

記憶といっても
持続時間や種類がある
ので、それを説明してくだ
さい。



Session 3 認知症ケアのスキルとは何か？

Reality Orientation (RO)

現実見当識を標的とする治療法

目的

- 現実見当識の強化
- 記憶の再認をサポート
- 活動性の向上
- 今と過去の違いを明確にする

どのようにROを
すれば良いのか
教えてください。

Session 3 認知症ケアのスキルとは何か？

認知症の正常性

- 認知症の高齢者と言うと、異常な側面ばかり強調されがち。
- しかし、雰囲気や人間関係を理解したり共感することの出来る正常心理が残されており、ここに注目することが介護や対応を考える上でも重要である。

Session 3 認知症ケアのスキルとは何か？

留意すべき正常心理

- | | |
|-----------------------------|--------------|
| ①自分の能力低下や周囲の変化 | 不安・戸惑い |
| ②話をきちんと聴いてもらえず周囲から孤立しがちになる | 孤独・寂しさ |
| ③周囲とコミュニケーションが円滑に取れない | 苛立ち
もどかしさ |
| ④「ボケ」扱いされたり子ども扱いされる | 自尊心の
傷つき |
| ⑤誰かの役に立ちたいという思いや、何もすることが無い時 | つまらなさ |

Session 3 認知症ケアのスキルとは何か？

⑥ 家族への気がねや迷惑をかけること

恐れ

⑦ 健康やお金のことは

心配

⑧ 過去や昔のことを

懐かしんだり
誰かに話したい

⑨ 子どもや両親、友人など、心許せる
人々には

一緒にいたい

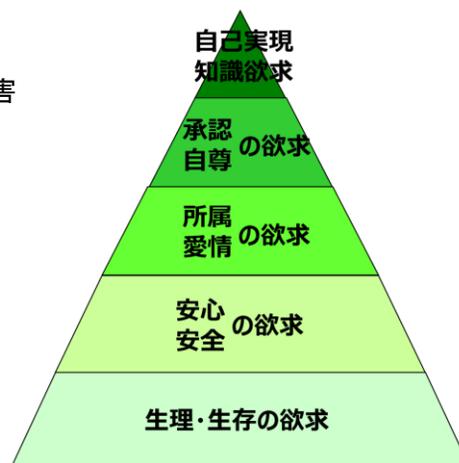
⑩ 自分の人生は無駄ではなく、意味の
あるものだど…

評価されたい

Session 3 認知症ケアのスキルとは何か？

〈基本観察13項目〉

- 態度
- 表情
- 服装
- 行動
- 言語の理解力
- 構音障害
- 記憶障害
- 見当識
- 思考
- 計算
- 判断力
- 感情
- 意欲



欲求の説明

- 達成動機**
- 自分の知識を増やしたいと考える
 - 活きていることを実感したい
 - 自己選択したい

新皮質

- 親和動機**
- 認めて欲しい
 - 尊敬して欲しい

- 親和動機**
- 仲間が欲しい
 - 一員でありたい
 - 役に立ちたい

辺縁皮質

- 生理的動機**
- 健康でありたい
 - 何をすべきかを分かっていたい
 - 愛されていたい

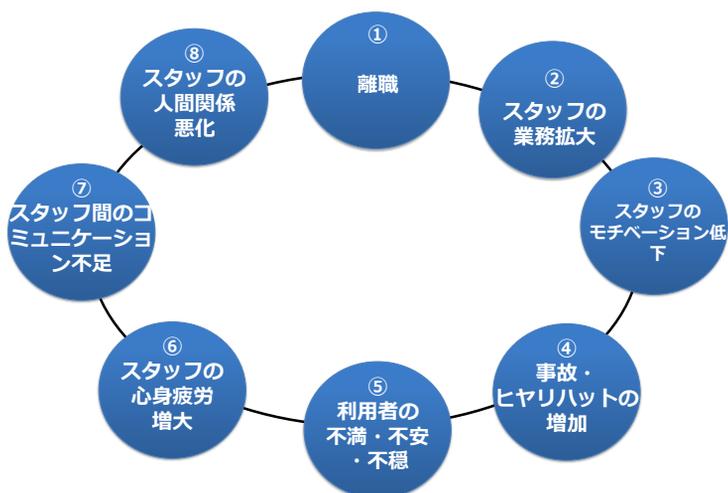
- 生理的動機**
- 食べたい
 - 寝たい
 - 温まりたい等

本日の予定



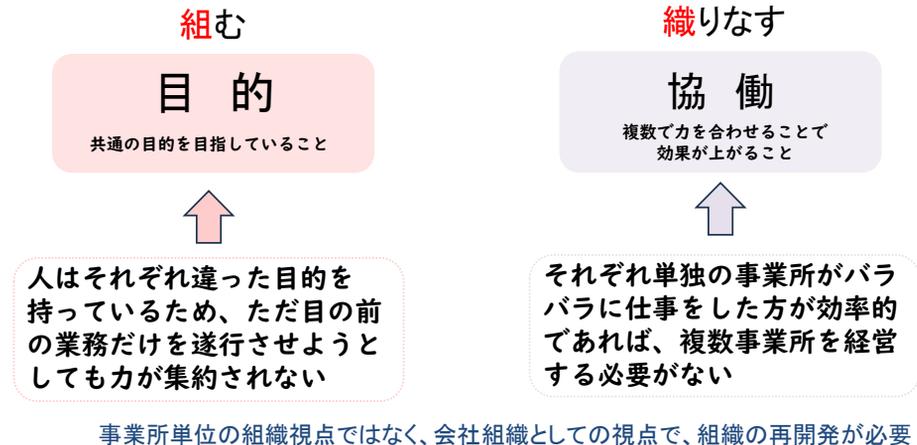
開会	自己紹介・研修の概要説明		
Session 1	研修を実践につなげるために		
Session 2	現場リーダーを育成するための教育デザイン		
Session 3	認知症ケアのスキルとは何か		
Session 4	離職を防ぐ組織の構築と実践		
質疑応答			
まとめ			

Session 4 離職を防ぐ組織の構築と実践



Session 4 離職を防ぐ組織の構築と実践

組織の要件は



Session 4 離職を防ぐ組織の構築と実践

なぜ、介護業界に人が集まらないのか…の前に考えるべきこと

01

①市場環境の変化と経営の持続性

介護業界は人口動態の変化により、今後さらに需要が拡大。

事業所単位での運営では競争力が低く、会社全体の戦略が求められる。大規模化や連携の仕組みづくりが必要。

02

②人材定着率向上とキャリアパスの確立

事業所単位の対応ではなく、全社的な人材育成とキャリア開発の仕組みを作ることが不可欠。

明確な昇進ルートやスキルアップの仕組みがないと、優秀な人材の流出を招く。

03

③組織文化の統一とエンゲージメントの向上

事業所ごとに文化や指導方針が異なると、スタッフの混乱や不公平感が生じる。従業員のエンゲージメント向上のために、会社としての価値観や方向性を共有し、組織全体の連携を強化することが重要。

04

財務的な安定性とスケールメリットの活用

事業所単位では、採用・研修・IT導入・マーケティングなどのコストが分散する。会社全体として統一したシステム・教育・業務フローを設計することで、コスト削減と業務効率化を図る。

Session 4 離職を防ぐ組織の構築と実践

認知症介護指導者として、困っていることや、
具体的な解決策をどのように持っています
か？

心理的安全性

1 on 1

傾聴と対話

Session 4 離職を防ぐ組織の構築と実践



- ① への不安
- ② への不安
- ③ への不安
- ④ への不安

Session 4 離職を防ぐ組織の構築と実践



Session 4 離職を防ぐ組織の構築と実践

心理的安全性を測定する7つの質問

		回答
1	このチームでミスをしたら責任を追及される(R)	
2	このチームではメンバーが問題提起することが出来る	
3	このチームのメンバーは他者と異なる意見を嫌う(R)	
4	このチームではリスクをとっても安心できる	
5	このチームではメンバーに支援を求めることが出来ない(R)	
6	このチームには私の努力を妨害する抵抗勢力はいない	
7	このメンバーとの仕事では私のスキルや能力が認められ正当に活用されている	

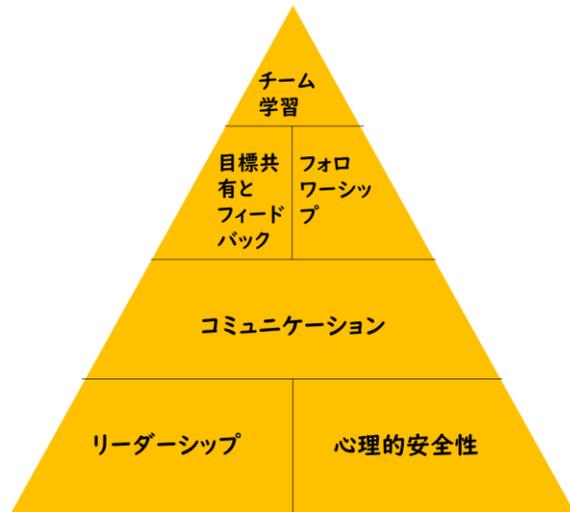
- ①まったくそう思わない (1点) ⑥そう思う (6点)
 ②そう思わない (2点) ⑦非常にそう思う (7点)
 ③あまりそう思わない (3点)
 ④どちらともいえない (4点)
 ⑤ややそう思う (5点)

※ (R)は逆転項目なので値を反転して集計

Session 4 離職を防ぐ組織の構築と実践

認知症状態にある方とともに生活や人生を支えるチームづくりをするうえで、顔見知りで、自分を理解してくれる環境を作れるように、認知症介護指導者に期待されることは多いと思います。

その中で、なかなかうまく行っていないチームや組織の課題をどのように解決していきますか？



Session 4 離職を防ぐ組織の構築と実践

何が本質的な問題なのだろうか

誰が課題として取り組むべきだろうか

問題



課題

Session 4 離職を防ぐ組織の構築と実践



お疲れ様です。

対話大切なのですね...

もちろん聞いてこなかった訳では無いのですがしっかりじっくり聞いてあげることが出来ていなかったと2人で痛感しました。

たった2日で笑顔に楽しく仕事ができるなんて。

Session 4 離職を防ぐ組織の構築と実践

指導

「指導」は、特定の目的に向かって教え導くことを意味します。

「指摘」するだけでなく、その後どうしたらよいのか、どうすれば目的が達成できるのかなど、アドバイスをするという意味も含まれます。

指摘

「指摘」は、相手の間違いや過失を指し示すことを意味します。

現場シーンでは、上司や取引先、家族等からミスや不備を指摘された際に使用されます。

「指摘」の「指」は「指す」という意味であり、「摘」は「摘み取る、選び出す」という意味を持っています。



Session 4 離職を防ぐ組織の構築と実践

行動や認知を動かす対話トレーニング

例題) 職員さんとの面談場面より

「これまで結構頑張ってきたのですが、仕事にやりがいを感じないというか…。なんでこの仕事をしているのかと考えていたら空しくなってしまう。この仕事をしていて何になるのだろうと思うのです」

Session 4 離職を防ぐ組織の構築と実践

- ①このセリフから、一番気になる言葉は何ですか？
- ②気になる部分に関する相手の気持ちは何でしょうか。
- ③行動を動かすために、相手の気持ちをONする返しは？

Session 4 離職を防ぐ組織の構築と実践

④認知を動かすために、相手の気持ちをONする返しは？

本日の予定



開会	自己紹介・研修の概要説明		
Session 1	研修を実践につなげるために		
Session 2	現場リーダーを育成するための教育デザイン		
Session 3	認知症ケアのスキルとは何か		
Session 4	離職を防ぐ組織の構築と実践		
質疑応答			
まとめ			

質疑応答とまとめ

本日の内容から
「最も現場に活かせそうなアイデア」
を考えてみましょう。

1人ずつ発表（簡単に1フレーズで）
をお願いします。

まとめ

障害を乗り越える

目標達成の過程では、さまざまな障害が発生する可能性があります。

⚠ 時間の制約

優先順位を明確にし、タスクを効率的に管理するためのスケジュールを作成します。

⚠ リソースの不足

必要なリソースを見直し、外部からの支援を得ることを検討します。

⚠ コミュニケーション不足

定期的なミーティングを設け情報共有し、チームの状況を把握する機会を持ちます。

⚠ モチベーションの低下

メンバーの成果を認識し、フィードバックを行うことでモチベーションを維持します。

目標設定と達成

SMARTな目標設定

目標設定は、効果的なリーダーシップの重要な要素です。
SMART基準を用いて、目標を具体的に設定することが大切です。

SPECIFIC

S

具体的

MEASURABLE

M

測定可能

ACHIEVABLE

A

達成可能

RELEVANT

R

関連性

TIME-BOUND

T

時間枠

まとめ



リーダーシップ実践プランの作成

1

自分が取り入れたいリーダーシップスタイルは何ですか？
それをどう実践しますか？

2

チームのモチベーションを高めるために、どんな工夫が必要だと思いますか？具体的な行動を3つ挙げてください。

3

あなたが今後3ヶ月以内に達成したいリーダーシップ目標をSMART基準に基づいて記入してください。

4

コミュニケーションを改善するために、どのような方法でフィードバックを行い、メンバーの成長をサポートしますか？

5

自分のプランについて、他の参加者からフィードバックをもらい、改善点を見つけましょう。

(認知症介護における人材育成方法)

高齢者虐待防止研修の方法

吉川悠貴 (認知症介護研究・研修仙台センター, 東北福祉大学)

内容

1. 確認と情報提供
2. 養介護施設従事者等による高齢者虐待：
基本事項の確認
3. 養介護施設従事者等による高齢者虐待：
考え方の共有
4. 養護者による高齢者虐待：
視点の共有



5. GW：演習ベースの研修を考えてみよう
6. ふりかえりと質疑応答
7. まとめにかえて：大きな意味での方向性

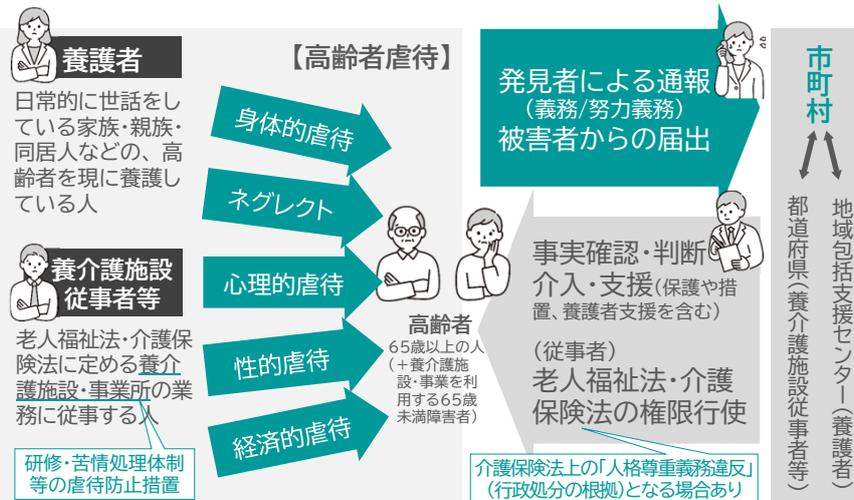
1

確認と情報提供

高齢者虐待防止法

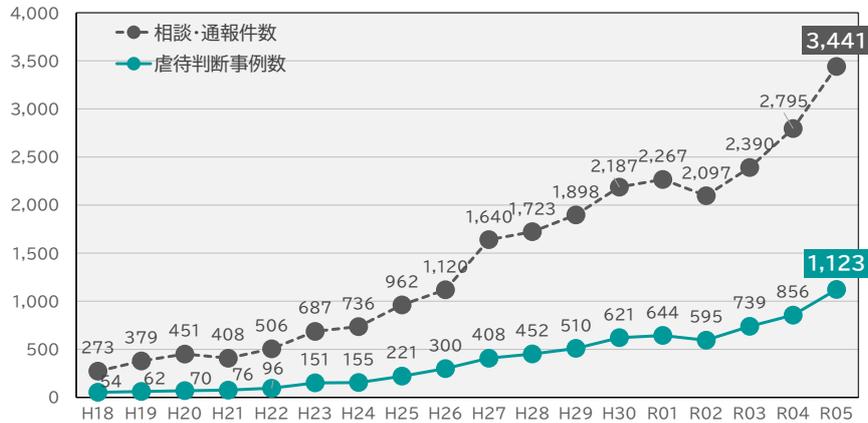
大きな目的は、虐待の存在を踏まえた、
高齢者の尊厳の保持にむけた権利擁護

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(2006年施行)



養介護施設従事者等による高齢者虐待

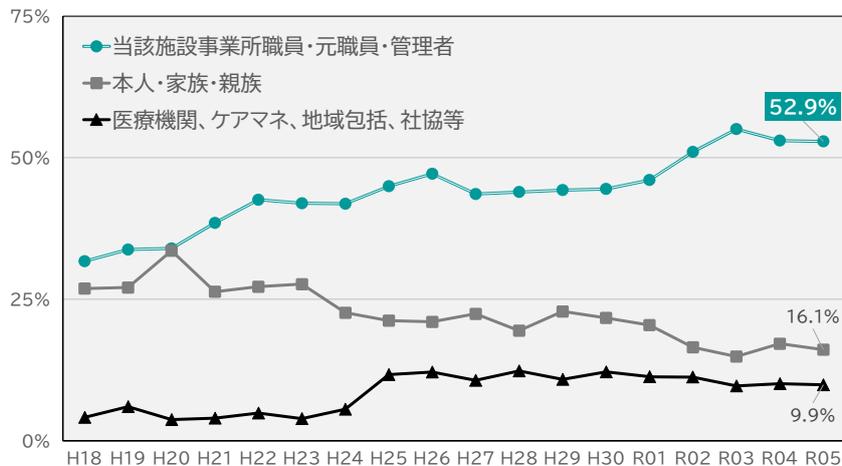
●相談・通報件数と虐待判断事例数の推移(全国)



(厚生労働省:令和5年度法に基づく対応状況調査)

養介護施設従事者等による高齢者虐待

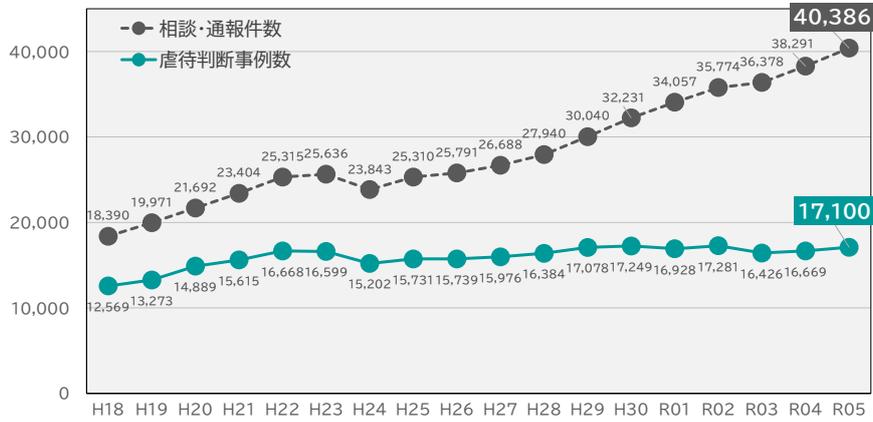
●主な相談・通報者(構成比)の推移(全国)



(厚生労働省:令和5年度法に基づく対応状況調査)

養護者による高齢者虐待

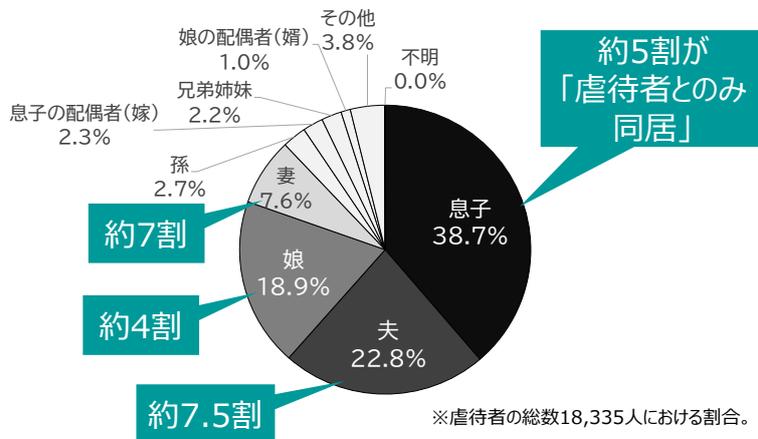
●相談・通報件数と虐待判断事例数の推移(全国)



(厚生労働省:令和5年度法に基づく対応状況調査)

養護者による高齢者虐待

●養護者の続柄と同別居関係



(厚生労働省:令和5年度法に基づく対応状況調査)

養介護施設・事業所において必要な取り組み

●基準省令における高齢者虐待防止規定(令和3年度介護報酬改定時)

- 虐待の発生または再発を防止するための・・・

 委員会	虐待防止のための対策を検討する委員会を定期的に開催するとともに、その結果について、従業者に周知徹底をはかること
 指針	虐待の防止のための指針を整備すること
 研修	従業者に対し、虐待の防止のための研修を定期的実施すること
 担当者	上記措置を適切に実施するための担当者を置くこと

(令和6年度より義務化。すべての介護サービス施設・事業所+軽費・養護老人ホームが対象。有料老人ホームについては設置運営標準指導指針で同様の提示。)

●高齢者虐待防止措置未実施減算(令和6年度介護報酬改定時)

- 虐待防止のための措置が講じられていない場合の介護報酬減算
(居宅療養管理指導・特定福祉用具販売を除く。福祉用具貸与については3年間の経過措置。)

家庭と接点がある事業所(在宅系)での留意点

●家庭等での虐待や権利侵害に対する備えが必要

下記を含む
○養護者による虐待
○虐待が疑われる事案

○セルフ・ネグレクト ○消費者被害
○養護関係のない高齢者の虐待被害 ○DV
○65歳未満者の虐待被害 ○障害者虐待 ...

(解釈通知:居宅介護支援事業所の例)

【虐待等の早期発見】

指定居宅介護支援事業所の従業者は、**虐待等**又は**セルフ・ネグレクト等の虐待に準ずる事案**を発見しやすい立場にあることから、これらを早期に発見できるよう、必要な措置(虐待等に対する相談体制、市町村の通報窓口の周知等)がとられていることが望ましい。また、**利用者及びその家族からの虐待等に係る相談、利用者から市町村への虐待の届出について、適切な対応をすること。**

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:令和3年3月改訂分)より抜粋

小規模事業所での対応

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)
【全サービス共通】

問1 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、実質的に従業員が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う実施していただきたい。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。

参考資料 (※令和4年3月発行)



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—

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. 高齢者虐待の防止
 2. 身体拘束に対する取り組みの適正化
- 【注意】 高齢者虐待防止のための体制整備(義務)との関係

II 具体的な体制整備にむけて

1. 委員会組織の設置と運営
2. 指針の策定と活用
3. 研修の企画と運営

(A4版本文48ページ、自治体等に配布、PDF版公開)

認知症介護情報ネットワーク
Dementia Care Information Network
<https://www.dcnnet.gr.jp>



身体拘束の問題に対する理解

●原則禁止と記録の義務

「緊急やむを得ない」場合以外の身体拘束は、原則すべて高齢者虐待に該当

- サービス提供にあたって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」場合を除いて、**身体的拘束その他利用者の行動を制限する行為(=身体的拘束等)は原則禁止**
- 緊急やむを得ず身体拘束を行った場合は、様態及び時間、その際の利用者の心身の状況、緊急やむを得ない理由の記録・保存が義務

令和6年度介護報酬改定・基準省令改正により、これまで規定のなかった在宅系サービス(訪問・通所・福祉用具・居宅介護支援)にも同様の規定

●「緊急やむを得ない場合」と慎重な手続き

(令和6年度改正時、解釈通知にも記載)

- 「例外3原則」にすべて該当する場合のみ

切迫性

非代替性

一時性

- 該当する場合でも、組織的な判断、記録、本人・家族等への説明と理解、不要になった場合の速やかな解除等の、極めて慎重な手続きが必要

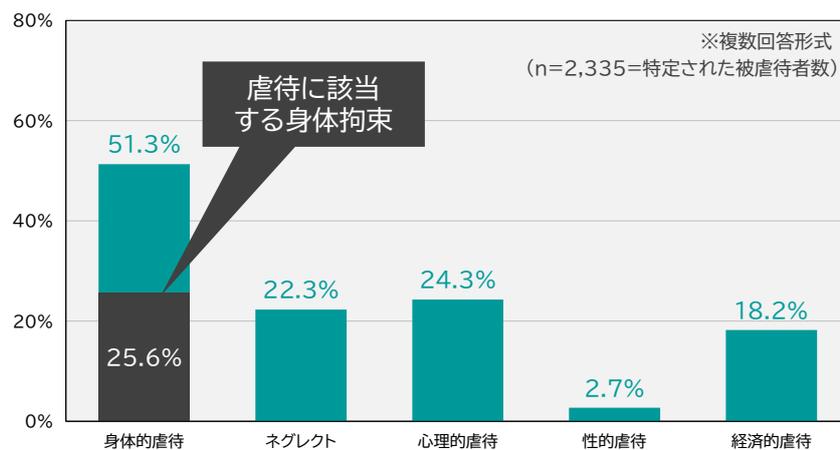
各サービス種別における身体拘束に関する規定（～令和5年度）

		身体的拘束等の原則禁止や記録に関する規定	
		あり	なし
身体的拘束等の適正化のための措置に関する規定	あり	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 (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 地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	なし
	なし	(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)小規模多機能居宅介護 看護小規模多機能型居宅介護	訪問介護 (介護予防)訪問入浴介護 (介護予防)訪問看護 (介護予防)訪問リハビリテーション (介護予防)居宅療養管理指導 通所介護 (介護予防)通所リハビリテーション (介護予防)福祉用具貸与 (介護予防)特定福祉用具販売 定期巡回・随時対応型訪問介護看護 夜間対応型訪問介護 地域密着型通所介護 (介護予防)認知症対応型通所介護 居宅介護支援 介護予防支援

各サービス種別における身体拘束に関する規定（令和6年度～）

		身体的拘束等の原則禁止や記録に関する規定	
		あり	なし
身体的拘束等の適正化のための措置に関する規定 身体拘束廃止未実施減算	あり	<p>▲10%</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 (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 地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護 	/
	<p>▲1% (新設)</p> <ul style="list-style-type: none"> (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)小規模多機能型居宅介護 看護小規模多機能型居宅介護 <p>R6改訂 *減算については、1年間（令和7年3月31日まで）の経過措置有</p>		
なし	<ul style="list-style-type: none"> 訪問介護 (介護予防)訪問入浴介護 (介護予防)訪問看護 (介護予防)訪問リハビリテーション (介護予防)居宅療養管理指導 通所介護 (介護予防)通所リハビリテーション (介護予防)福祉用具貸与 (介護予防)特定福祉用具販売 定期巡回・随時対応型訪問介護看護 夜間対応型訪問介護 地域密着型通所介護 (介護予防)認知症対応型通所介護 居宅介護支援 介護予防支援 <p>R6改訂</p>		

虐待類型と身体拘束



(厚生労働省:令和5年度法に基づく対応状況調査)

身体拘束に対する取り組みの「適正化」推進

●適正化措置の義務化(平成30年度・令和6年度介護報酬改定)

●入所・入居を(一時的にでも)伴う施設・事業所において・・・

 記録	身体拘束を行う場合には、その態様及び時間、その際の心身の状況ならびに緊急やむを得ない理由を記録すること
 委員会	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、介護職員その他従業者に周知徹底をはかること
 指針	身体的拘束等の適正化のための指針を整備すること
 研修	介護職員その他の従業者に対し、身体的拘束等の適正化のための研修を定期的実施すること

(有料老人ホームについては設置運営標準指導指針で同様の提示。令和6年度より短期入所系・多機能系サービスも対象に追加。訪問・通所・福祉用具・居宅介護支援事業所は除く。)

●身体拘束廃止未実施減算

身体拘束実施の有無に関わらず必要

- 適正化措置の義務がある施設・事業所で必要な措置が講じられていない場合、または「緊急やむを得ない」場合の記録がなされていない場合の介護報酬減算

(令和6年度より適正化措置が義務化された短期入所系・多機能系サービスは令和7年度より適用。)

身体拘束「適正化」：今後の動き

●高齢者虐待の実態把握等のための調査研究(令和6年度厚生労働省委託事業)

- 国マニュアル別冊の作成(『身体拘束廃止・防止の手引き(仮称)』)
 - 昨年度の「身体拘束ゼロへの手引き」改定に係る老健事業の成果物等を基本に検討を行い、『身体拘束廃止・防止の手引き(仮称)』を作成する

●介護施設・事業所等における高齢者虐待防止・身体拘束廃止の取組推進に向けた調査研究事業(令和6年度老健事業)

- 小規模事業所を含む施設・事業所等における高齢者虐待防止・身体拘束廃止等の取組として、委員会の設置・運営や指針の内容等に関する具体的な取組例や好事例について調査・研究を行い、『身体拘束ゼロへの手引き』に関する内容や高齢者虐待防止の内容等を含めた、施設・事業所等向けの普及・啓発資料等を作成する

介護保険法における高齢者虐待の位置づけ

●介護保険施設等監査指針(令和4年3月31日)

- 監査(立入検査等)の対象に、指定基準違反・不正請求等とともに「**人格尊重義務違反**」(高齢者虐待防止法に基づく虐待認定、もしくは虐待等による危害の疑い)として位置づけ

●介護保険施設等に対する監査マニュアル(令和6年4月5日)

- 監査により当該行為の事実が認められた場合は指定取消等の**行政処分**を行うことを検討することが必要
- **人格尊重義務は、実際に虐待を行った従業者等ではなく、施設開設者・事業者**に課されている

介護保険施設等運営指導マニュアル

(令和6年7月4日(改訂))

●高齢者虐待への対応

- 高齢者虐待防止法第24条(市町村・都道府県による老人福祉法または介護保険法による権限の適切行使)、介護保険法上の人格尊重義務違反への該当を追記

●身体拘束への対応

- 追記「原則禁止である身体的拘束等をやむを得ず行う場合は、あくまで当該入所者(利用者)又は他の入所者(利用者)等の生命又は身体を保護するため緊急やむを得ない場合に限られ、介護職員等の従業者の不足等、介護保険施設等の側の理由は排除されています。」

介護保険法・老人福祉法施行規則の改正

(令和6年10月3日)

●介護保険法施行規則の一部改正

- 介護保険法施行規則別表第二に規定する介護サービス事業者が都道府県知事に報告すべき事項のうち、全てのサービスにおいて報告すべき共通事項として、以下の事項を追加
 - 利用者等の人権の擁護、虐待の防止等のための取組の状況
 - 身体的拘束その他入居者の行動を制限する行為等の適正化のための取組の状況

●老人福祉法施行規則の一部改正

- 老人福祉法施行規則別表に規定する有料老人ホームの設置者が都道府県知事に報告すべき事項に、以下の事項を追加
 - 入居者の人権の擁護、虐待の防止等のための取組の状況
 - 身体的拘束その他入居者の行動を制限する行為の適正化のための取組の状況
 - 安全管理及び衛生管理のための取組の状況

有料老人ホームにおける対策

●設置運営標準指導指針(令和6年5月23日, 12月6日)

- 虐待防止措置の担当者: 身体拘束適正化のための対策を検討する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(兼務等についても追記)
- やむを得ず身体拘束を行う場合: 例外3原則の充足に関する、組織的な要件確認等の手続きの慎重な実施、具体的な内容の記録が必要
- 重要事項説明書様式に、高齢者虐待の防止、身体的拘束等の適正化を追加(施行規則改正に伴うもの)

●指導監督の手引き(2訂版)(令和6年3月)

- 事実確認～終結までの流れの提示
- 事実確認時の老人福祉法との関係、虐待の再発防止と必要措置に関する老人福祉法上の根拠、行政手続法との関係等について説明

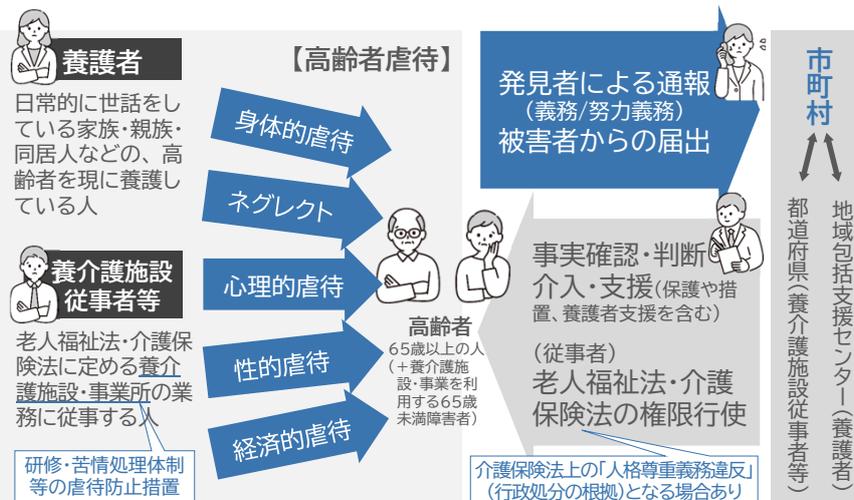
2

養介護施設従事者等による高齢者虐待：基本事項の確認

高齢者虐待防止法

大きな目的は、虐待の存在を踏まえた、高齢者の尊厳の保持にむけた権利擁護

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(2006年施行)



「養介護施設従事者等」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む

	養介護施設	養介護事業	養介護施設従事者等
老人福祉法による規定	<ul style="list-style-type: none"> ● 老人福祉施設 ● 有料老人ホーム 	<ul style="list-style-type: none"> ● 老人居宅生活支援事業 	「養介護施設」 または 「養介護事業」 の業務に従事する者
介護保険法による規定	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	

- 上記に該当しない施設(有料老人ホームに該当しないサービス付き高齢者向け住宅等)については、提供しているサービス等に鑑み「養護者による高齢者虐待」として対応
- 医療機関における高齢者への虐待については、医療法の規定に基づき対応

(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(令和5年3月)」2023, p.4-5)

養介護施設従事者等による高齢者虐待

- 5つの類型が示されている

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。 「緊急やむを得ない」場合以外の身体拘束も含む
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的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又は著しく拒絶的な対応その他的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。

(高齢者虐待防止法第2条より作成)

身体的虐待 (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、又は生じるおそれのある暴行を加えること。

- 暴力的行為
- 本人の利益にならない強制による行為、代替方法を検討せずに高齢者を乱暴に扱う行為
- 「緊急やむを得ない」場合以外の身体拘束・抑制

※サービス提供にあたって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」場合を除いて、身体的拘束その他利用者の行動を制限する行為(=身体的拘束等)は原則禁止

(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(令和5年3月)』2023, p.10-12)

ネグレクト (養介護施設従事者等によるもの)

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的高齢者を養護すべき職務上の義務を著しく怠ること。

- 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
- 高齢者の状態に応じた治療や介護を怠ったり、医学的診断を無視した行為
- 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
- 高齢者の権利を無視した行為またはその行為の放置
- その他職務上の義務を著しく怠ること

(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(令和5年3月)』2023, p.10-12)

心理的虐待（養介護施設従事者等によるもの）

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。

- 威圧的な発言、態度
- 侮辱的な発言、態度
- 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
- 高齢者の意欲や自立心を低下させる行為
- 心理的に高齢者を不当に孤立させる行為
- その他

（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（令和5年3月）』2023, p.10-12）

性的虐待／経済的虐待（養介護施設従事者等によるもの）

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。

- 本人への性的な行為の強要または性的羞恥心を催すあらゆる形態の行為

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。

- 本人の合意なしに、または、判断能力の減退に乘じ、本人の金銭や財産を本人以外のために消費すること、あるいは、本人の生活に必要な金銭の使用や本人の希望する金銭の使用を理由なく制限すること

（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（令和5年3月）』2023, p.10-12）

養護者による高齢者虐待

●従事者による虐待類型との違いに注意

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、 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	養護者又は高齢者の親族が 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)

「高齢者虐待」のとらえ方

広い意味での「高齢者虐待」

「**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」

高齢者虐待防止法が示す「高齢者虐待」：
広義の定義でとらえた上での、法の対象規定

市町村は、法に規定する高齢者虐待かどうか判別しがたい事案であっても、高齢者の権利が侵害されていたり、生命や健康、生活が損なわれるような事態が予測されるなど支援が必要な場合には、法の取扱いに準じて、必要な援助を行っていく必要がある

(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(令和5年3月)』2023, p.5)

早期発見・通報

●早期発見の努力義務

- 高齢者の福祉に職務上関係のある者は、高齢者虐待を発見しやすい立場にあることを自覚し、早期発見に努める（法第5条）

●市町村への通報の義務（一部努力義務）

- 虐待を受けたと「思われる」高齢者を発見した場合⇒市町村へ
- 下記の場合は、努力義務ではなく「義務」

- ✓ 高齢者の生命または身体に重大な危険が生じている場合
- ✓ 養介護施設従事者等が、勤務する施設・事業所で従事者による虐待を受けたと思われる高齢者を発見した場合

- 相談・通報は、守秘義務違反にならない
（※従事者虐待については、「虚偽」「過失」によるものを除く）
- 養介護施設従事者等に対する、通報したことによる不利益な扱いは禁止
（法第7条・第21条）



養介護施設・事業所において必要な取り組み

●基準省令における高齢者虐待防止規定（令和3年度介護報酬改定時）

- 虐待の発生または再発を防止するための・・・

 委員会	虐待防止のための対策を検討する委員会を定期的に開催するとともに、その結果について、従業者に周知徹底をはかること
 指針	虐待の防止のための指針を整備すること
 研修	従業者に対し、虐待の防止のための研修を定期的実施すること
 担当者	上記措置を適切に実施するための担当者を置くこと

（令和6年度より義務化。すべての介護サービス施設・事業所＋軽費・養護老人ホームが対象。有料老人ホームについては設置運営標準指導指針で同様の提示。）

●高齢者虐待防止未実施減算（令和6年度介護報酬改定時）

- 虐待防止のための措置が講じられていない場合の介護報酬減算
（居宅療養管理指導・特定福祉用具販売を除く。福祉用具貸与については3年間の経過措置。）

3

養介護施設従事者等による高齢者虐待： 考え方の共有

研修：必要性と位置づけ

●研修の必要性

- 省令上、組織として明確に求められている
- サービス提供上、必須の取り組みと考えられている

●研修の位置づけ(令和3年度報酬改定時の解釈通知より)

- 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、**指針に基づき、虐待の防止の徹底**を行うものとする
- 職員教育を組織的に徹底させていくためには、**指針に基づいた研修プログラムを作成し、定期的な研修**(サービス種別によって年2ないし1回以上)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**することが重要である
- 研修の実施内容についても**記録**することが必要である

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;令和3年3月改訂分)より抜粋

「禁止型」から「防止型」の研修へ

講義一辺倒の「禁止型」研修の弊害

(例:法の概要等の資料を読み合わせ、「虐待はしてはならない」ことのみ伝達する)

- 代替手段が提示されないので、行き詰まりやすい
- 「禁止」自体が目的化されやすい
- 組織的要因に目が向きにくい
- 根本的な改善がなされない(「禁止」の裏返しとしての「ここまでだったら大丈夫・しょうがない」)

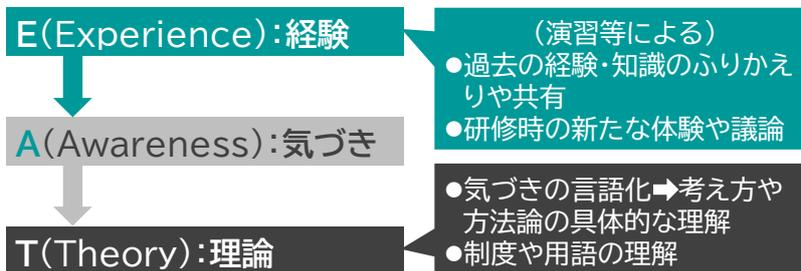
演習等を通じて能動的に参加する「防止型」研修へ

- 基本的な知識や考え方を共有した上で…
- 考える力、チームのコミュニケーション力(課題解決力)を養う
 - ➔ ケアの質・チームや職場の質の向上による防止をはかる

知識や理論を先行させない研修デザイン

●EATモデル

- 「経験」「体験」から「気づき」を得た後に「理論」を伝える



※知識や理念の伝達を先行・重視すべき場合もある(経験が浅い人、新しい情報、知識等の共有がないと危険が伴う場合 等)

※演習を先行させたとしても、必要な知識は最終的には必ず伝える

中村文子、ボブ・バイク『講師・インストラクターハンドブック』(2017)を参考に作成

ある食事介助の場面から・・・

- 認知症と軽度の麻痺があるAさん(88歳・男性)。
- 食事は自力で摂取できるが、時間がかかり、ときおり食事の手が止まったままになることがある。
- 昼食時、Aさんの手が止まるたび、職員のXさんは目の前でパンと手を叩いたり、アゴに手を当てて顔の向きを変えたりして、食事を再開させようとしていた。
- またこのとき、職員Xさんは「もうAさんはご飯いらないのかなー」などと話しかけていた。
- Aさんは少しおどろいたように職員Xさんを見た後、視線をそらした。



考えてみよう

Q.1 職員のXさんは、なぜこのような対応をしたと思いますか。

このとき、利用者Aさんは、どのような気持ちだったと思いますか。 **Q.2**



考えてみよう

- 十分な量の食事をとってもらいたかったから？
- 食事に集中してもらいたかったから？



この違いは？

- 時間内に食べてもらわないといけないから？
- 他の利用者の対応もしなければならぬから？
- いつも手間がかかるのでイライラしていたから？



(理由があったとしても・・・)
利用者に認知症がなかったら、
このような対応をしたか？



- 驚いている？
- 怒っている？
- 悲しんでいる？
- 申し訳ない気持ち？
- (認知症のために)何が起きたかわかっていない？

(さまざまな可能性があるが・・・)
共通点がないか？



ポイント①

- 食事を「きちんと食べてほしい」か？
「面倒なく早く食べ終えてほしい」か？

ケアの目標の置き方？

- 「認知症だからしょうがない」か？
侮る、上から見る姿勢がなかったか？

“ケア”か“コントロール”か？

- そのつもりがなくとも傷つける場合があり、利用者(や家族)はそれを訴えにくい

利用者視点があったか？

身近な場面に、虐待の“芽”があるかもしれない
一度立ち止まらないと、気づけないかもしれない

((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」を参考に解説作成)

ポイント① (つづき)

●ふりかえりと気づきの必要性

- 日常のケアをふりかえり、虐待につながる「かもしれない」不適切さ(の可能性)に気づく
- 不適切さの背景を検討する

●気づきを共有することの大切さ

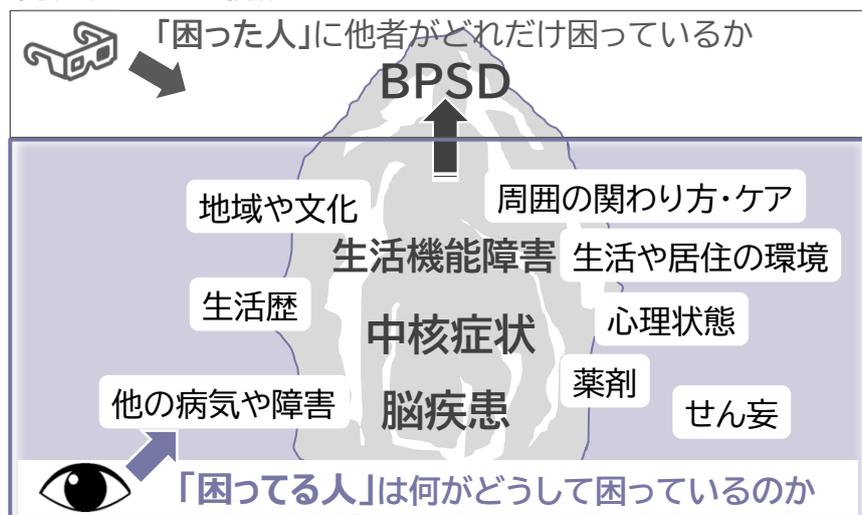
- 気づきのプロセスでは「他者の目」が互いに役立つ
- 共有することでより豊かな気づきが得られる
- サービスの責任をチーム・組織でもつ

●「より良いケアのために」という共通認識が必要

- 自分や他の職員への「ダメ出し」が目的ではない
- 煮詰まらず、皆で前をむくためのふりかえりと共有

ポイント① (つづき)

●認知症ケアの視点



ポイント②

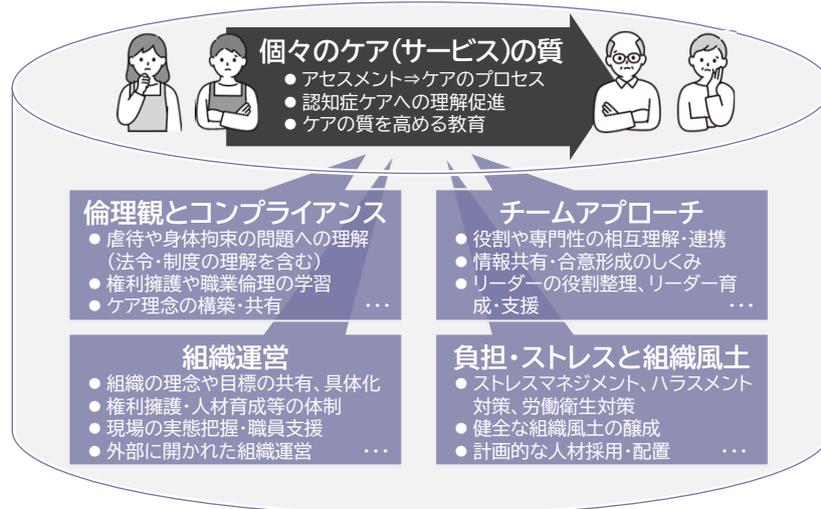
- 職員のストレス反応が「虐待」へエスカレートする可能性
- チームや職場のひずみが、個々の職員・ケアに影響している可能性



虐待防止の取り組みは・・・

- ストレスマネジメント(メンタルヘルス対策)
 - チームや職場の環境改善
- ・・・の面からも考える必要がある

ポイント② (つづき)



(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介護者支援について(令和5年3月)」2023, p.117-120を参考に作成)

これからに向けて

- 日常のケアのふりかえり・小さな気づきが大切
- 仕事の中で、マイナスと思えるような感情が生じてしまうことそのものを否定する必要はない
- 悩ましい問題は、あってよい ⇒ 向き合えないことが問題(ただし、“向き合えない”ことは必ずしも個人の責任ではない)
- 「ストレス反応」という側面からも考えてみる
- 気づきや疑問はチームで共有し、考えよう
- チームや職場の質が、個々のケアの質を支える

単に「虐待をしない」ではなく、
「よりよいチーム・職場」づくり⇒「よりよいケア」の提供
⇒「利用者の生活の質の向上」をめざして

ふりかえりと本音の共有（例）

● 高齢者虐待防止のセルフチェックリスト

	チェック項目 (虐待につながりやすい心理状況)	有無	どういう状態の時に虐待につながりやすい心理状況になる(なった)と思いますか?	そのような状態・状況の時、どう対応していますか? (どう対応したら良いと思いますか?)
1	利用者の「尊厳の保持」という意味が良くわからなくなることがある	ある ない		
2	利用者が「守られるべき立場」にあると思えない時がある	ある ない		
3	利用者に対して丁寧に関われない時がある	ある ない		
4	利用者から拒否的な反応をされ、うまく対応できない事がある	ある ない		
5	利用者に対し、「〇〇してあげているのに」と思い、苛立ちを感じる事がある	ある ない		
6	利用者に「どうして早くできないの?」と問いたくなる時がある	ある ない		
7	利用者が、自分の思う様に行動しない時に苛立ちを感じる事がある	ある ない		
8	利用者から大声で「呼ばれる」「怒鳴られる」時に、大声で言い返したくなる事がある	ある ない		
9	利用者から「叩かれる」「強く握られる」時に、ついやり返したくなる時がある	ある ない		
10	排他分断の場面で裏切りが我慢できず、対応するのが難になることがある	ある ない		
11	利用者の話を最後まで聞けない、言いたい事や動作を待てないと感じる事がある	ある ない		
12	利用者から呼ばれているのに、聞こえないふりをして反応したくないと感じる事がある	ある ない		

((公財)東京都福祉保健財団 高齢者権利擁護支援センター作成)

高齢者虐待防止のセルフチェックリスト

虐待を引き起こしやすい心理状況にうまく対応できれば、虐待を予防できると考えられます。

下記のチェック項目にしたがって、有無にチェックをし、「ある」と答えた時には右の2つの欄を記入してください。

記入後、話し合っ、内容を共有すると、対応方法のバリエーションが広がります。また、チームや組織として相互に助け合う方法を協議することも有効です。詳しくは、次のページの「高齢者虐待防止のセルフチェックリストの使い方」を参考にしてください。

	チェック項目 (虐待につながりやすい心理状況)	有無	どういう状態の時に虐待につながりやすい心理 状況になる(なった)と思えますか?	そのような状態・状況の時、どう対応していま すか?(どう対応したら良いと思えますか?)
1	利用者の「尊厳の保持」という意味が良くわ からなくなることがある	ある ない		
2	利用者が「守られるべき立場」にあると思え ない時がある	ある ない		
3	利用者に対して丁寧に関われない時がある	ある ない		
4	利用者から拒否的な反応をされ、うまく対応 できない事がある	ある ない		
5	利用者に対し、「〇〇してあげているのに」と 思い、苛立ちを感じる事がある	ある ない		
6	利用者に「どうして早くできないの?」と問 いたくなる時がある	ある ない		
7	利用者が、自分の思う様に行動しない時に苛 立ちを感じる事がある	ある ない		
8	利用者から大声で「呼ばれる」「怒鳴られる」 時に、大声で言い返したくなる事がある	ある ない		
9	利用者から「叩かれる」「強く掴まれる」時に、 ついやり返したくなる時がある	ある ない		
10	排泄介助の場面で臭いが我慢できず、対応す るのが嫌になることがある	ある ない		
11	利用者の話を最後まで聞けない、言いたい事 や動作を待てないと感じる事がある	ある ない		
12	利用者から呼ばれているのに、聞こえないふ りをして反応したくないと感じる事がある	ある ない		

高齢者虐待防止のセルフチェックリストの使い方

ケア・業務に従事する中で、マイナスと思えるような思い・感情が心の中に「生じてしまう」ことそのものが悪いわけではありません。その感情が「生じている」ことに気づき、「しっかりと手当する」「助け合って対応できる環境をつくっていく」ことが大切です。

マイナスと思えるような思い・感情が心の中に「生じている」「ある」と気づいているけれど、「うまく対応できない」ことについて、みんなで振り返り、話し合ってみましょう。

他の人はどのように対応しているのでしょうか？一人で対応できない時、どのようにしたら助け合って対応できるのでしょうか？

マイナスな感情の想起に関係していると思われる項目

○職員の心身の状態

体調は？ストレスは？仕事のやりがいはどうでしょうか？

自分で対応する手立てがありますか？助け合うこと、相談できる場所がありますか？

解決のためのキーワードとして、《感情コントロール》《アンガーマネジメント》《ストレスマネジメント》等があると考えられます

○利用者のケアの内容

認知症やBPSDへの対応方法がわからなかったり、どのようなケアの方針なのか共有できていなかったりすることから、大変な思いをしていることはありませんか？

解決のためのキーワードとして、《認知症ケアのツール（センター方式、ひもときシート、『続初めての認知症介護』のシートの活用等）によるアセスメントの見直し》《認知症ケアのスキルアップ（ユマニチュード等を学ぶ等）》等があると考えられます。

○「場」「時期」

利用者や職員がすべりやすい場所、極端に大変な体勢を余儀なくされるような介護環境等、ハード面での大変さはありませんか？大変さを感じやすい共通の時期、時間帯はありませんか？同じ時期・時間帯、場で、事故やヒヤリハットが多く生じているかもしれません。

解決のためのキーワードとして、《事故報告やヒヤリハット報告の集計・分析・対応の見直し》等があると考えられます。

○相談できる人がいない、気になっても声がかけられない

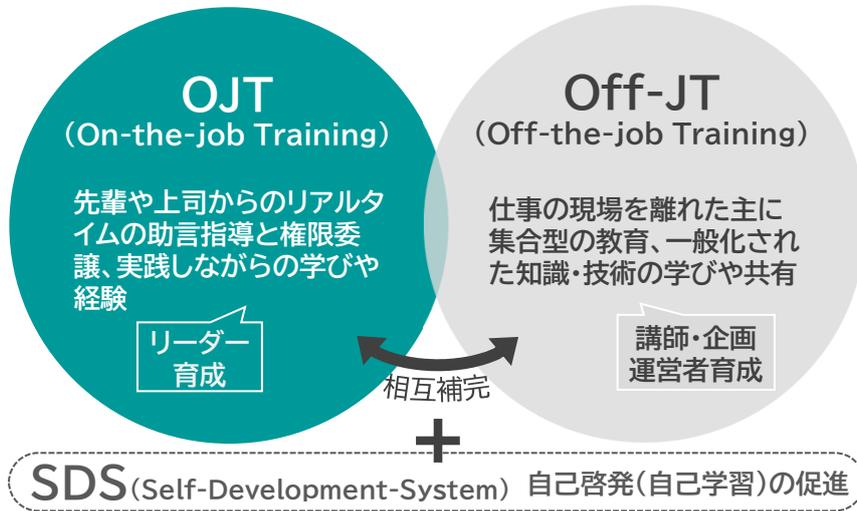
職員が気軽に声をかけあえるためには、どんな工夫があるとよいと思いますか？悩んでいる職員が相談しやすい場・関係づくりを、組織として起こっていますか？

解決のためのキーワードとして、《メンタルヘルス》《OJT》等があると考えられます。

(公財)東京都福祉保健財団 高齢者権利擁護支援センター作成資料より

学習を実践に活かすために

●Off-JTとOJTの連携強化



3

養護者による高齢者虐待： 視点の共有

ある在宅介護の事例から・・・

- 認知症がある母親と、ひとりで介護する息子だけの家庭。
- 母親の認知症の進行を理由に、1年前に息子が離職後同居。母親の年金と息子の退職金取り崩しにより生活しているようである。
- 息子だけでの介護は難しく、訪問介護及び通所介護を利用していたが、徐々にサービス利用のキャンセルが増えた。現在はほとんど利用がない。
- ケアマネジャーが自宅を訪問しても玄関前での対応で中には入れてもらえず、ついにはインターホン越しに息子が怒鳴って拒否するようになった。
- 玄関先でのやりとりを聞いて出てきた隣家の住人からは、先日も夕方本人がふらふらと家から出てきて息子が無理矢理連れ戻していたこと、また本人が疑うほどやせていて怪我もしているようであったこと、息子はもともと生真面目な性格であったこと等の情報提供があった。



考えてみよう

Q.1

サービス事業所職員やケアマネジャーの立場として、どのような対応が必要だと思いますか。

Q.2

この事例の背景には、どのような課題があったと思いますか。

Q.3

このような事例を未然に防ぐために、どのような取り組みができますか。



memo

ポイント① 適切な情報共有・通報

●「虐待かもしれない」と思ったときの注意事項

法に基づく通報

- 通報すべきは、虐待を受けたと「思われる」高齢者の発見
- 通報は、守秘義務違反にはあたらない
- 生命や身体に重大な危険がある場合の通報は「義務」
- 通報先は、市町村やその委託を受けた機関(地域包括支援センター等)

あらかじめ確認を！

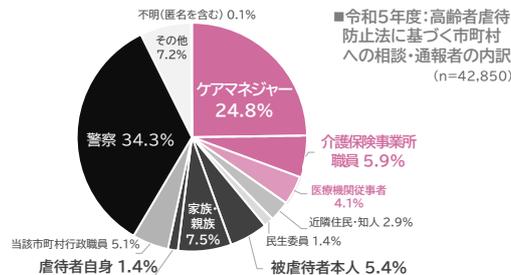
「虐待」に関する判断

- 虐待であるかどうかの判断は、市町村が行う(そのための事実確認も、市町村やその委託を受けた機関が行う)
- 虐待者の確信や、確たる証拠を得なくとも通報できる
- 高齢者が自ら助けを求めることができない(求めない)場合も多くある
- 虐待者に自覚がない場合もある
- 当事者の自覚や悪意の有無は、虐待かどうかの判断とは関係しない

ポイント① 適切な情報共有・通報

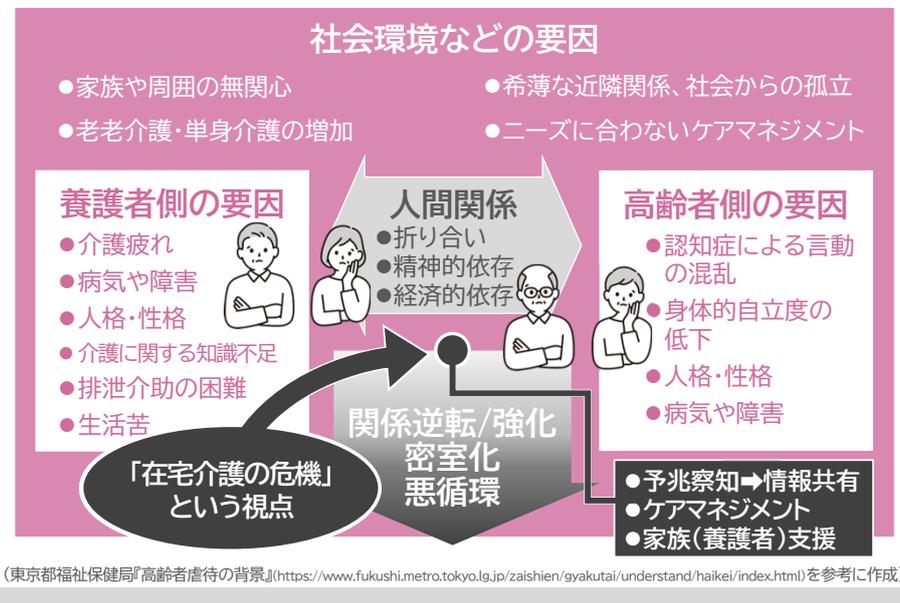
●ケアマネジャーとサービス事業所職員の役割

- 市町村への最終的な通報者は、ケアマネジャー、もしくは警察が多い(サービス事業所からの情報が、ケアマネジャーに集約されている可能性)
- 当事者からの相談・通報や届出が行われる割合は低い
- 日々家庭に入っている(もしくは家庭と接点をもっている)専門職従事者が、虐待の発見において大きな役割をもつ:情報確度が高い
- サービス事業所やその職員は、地域の虐待防止ネットワークの一員



(厚生労働省高齢局「令和5年度高齢者虐待防止法に基づく対応状況等に関する調査結果」より作成)

ポイント② 予兆察知と未然防止



ポイント② 予兆察知と未然防止

●「意思決定支援」の重要性と認知症ケアへの注目

- 「意思決定支援」は権利擁護の基盤
- 本人が主役の、「支援付き意思決定」が基本
- 高齢者虐待防止法に基づいて対応している虐待事例のうち、およそ半数の事例で被虐待者に認知症の症状がある
- **認知症基本法**(共生社会の実現を推進するための認知症基本法)の施行により、本人主体を前提とした支援・権利擁護がますます重要に

【参考】厚生労働省『認知症の人の日常生活・社会生活における意思決定支援ガイドライン』(2018)

●「養護者支援」も法の大きな目的のひとつ

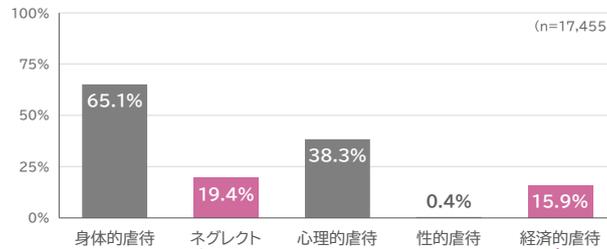
- 養護者も支援が必要な状態にありうる
- ➡ 養護者を含む家庭全体への支援



ポイント③ 「直接的な攻撃」以外の虐待の存在

●ネグレクトや経済的虐待にも注目が必要

■令和5年度：高齢者虐待と判断された事例における虐待の種別・類型（被虐待者毎・複数回答形式）



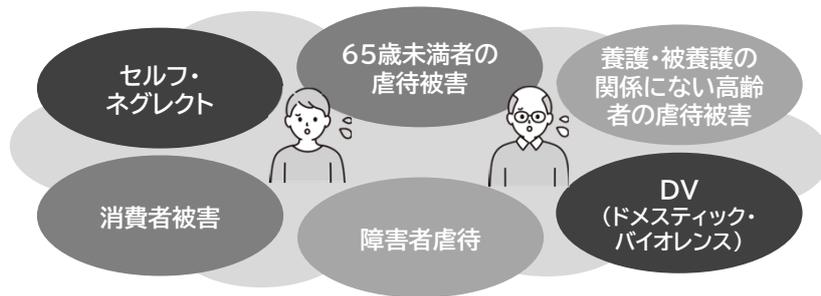
- 介護や世話の放棄・放任し、高齢者の生活環境や心身状態を悪化させる
- 必要な医療や介護サービスの制限
- 同居人等による虐待と同様の行為の放置
- ...

- 本人の合意なしに、または判断能力の減退に乘じ、本人の金銭や財産を本人以外のために消費
- 必要な/希望する金銭使用の制限
- ...

(厚生労働省老健局「令和5年度高齢者虐待防止法に基づく対応状況等に関する調査結果」より作成)

ポイント④ 「高齢者虐待」ではなくとも

●「高齢者虐待」以外にも、権利擁護が必要な状態がある



重層的支援
体制整備事業

権利擁護業務
(地域包括)

消費生活
センター

成年後見制度
(含、首長申立)

日常生活
自立支援事業

障害者虐待
防止法

DV防止法

ポイントのまとめ

- 発見者としての役割と、法に基づく対応(通報義務等)を理解しておく
- 未然防止のための予兆察知を含めて、日々家庭に入っている(もしくは家庭と接点をもっている)専門職従事者の情報がカギとなる
- 「在宅介護の危機」という視点をもった上での予兆察知
- 「本人主体の支援」と「養護者支援」の観点が重要
- 法に基づく対応は主に市町村が行うが、意思決定支援(支援付き意思決定)や適切なケアマネジメント・家族(養護者)支援には、地域の事業所が大きな役割を担う
- 権利擁護が必要な状態には、高齢者虐待以外にもさまざまなものがある

**単に「虐待かどうか」ということだけではなく、
養護者や家庭全体を含めて、「支援が必要(になる)かど
うか」という視点をもつ**

5 GW : 演習ベースの研修を考えてみよう

次の条件で、研修の例を考えてみましょう

- 設定として「職場内研修」or「地域の事業所職員向け研修会」のどちらかを選択
 - 受講者数は、職場内研修:15人、地域の事業所向け研修会:30人
- テーマとして「養介護施設従事者等による高齢者虐待」or「養護者による高齢者虐待」or「身体拘束」のいずれかを選択
- 研修時間は正味50分
 - 主催者挨拶や自己紹介、終了時のアンケートや諸連絡を含めて1時間枠の研修会での「講義・演習部分」のみ検討
- 必ず演習を含む(演習を中心に考える)
- 検討時間は1時間(その後発表)
 - 次スライド(別途配布)への書き込みにより検討(枚数は増やしてよい)
 - 2案以上作成してもよい(歓迎)

(様式)

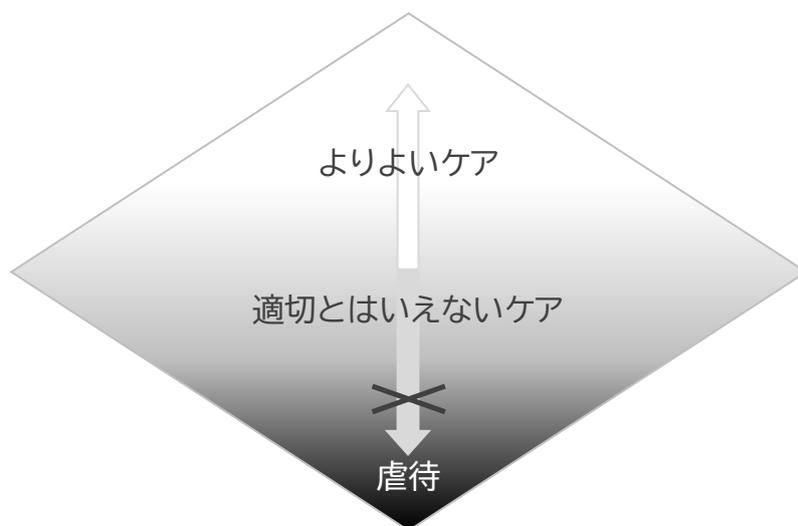
設定	○職場内研修 ○地域の事業所職員向け研修会 ※選択したもの以外削除	
テーマ	○養介護施設従事者等による高齢者虐待 ○養護者による高齢者虐待 ○身体拘束 ※選択したもの以外削除	
内容・展開	(時間配分)	(内容・展開)
	※当該内容で使う分数を記載 (例)10分	※例のように、どのような内容をどのような方法で展開するか、 おおまか に記載 ※演習部分は、テーマ、題材、進め方、落としどころ等が だいたい わかればよい (例) 1.「高齢者虐待」って？(講義) ・高齢者虐待防止法の概要、通報義務、虐待の種類等について解説する。 ・虐待の種類については、受講者とやりとりしながら具体例を挙げていく。 ・自施設の虐待防止措置(委員会・指針・研修・担当者)の取組状況を周知する。

6

ふりかえりと質疑応答

7 まとめにかえて：大きな意味での方向性

本来の目的はどこにあるか



点検したい2つの「質」



チームや職場の質の影響

●介護→介護転職者の前職場離職理由

(複数回答形式)

1位	職場の人間関係に問題があったため	34.3%
2位	法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満があったため	26.3%
3位	他に良い仕事・職場があったため	19.9%
4位	収入が少なかったため	16.6%
5位	自分の将来の見込みが立たなかったため	13.2%

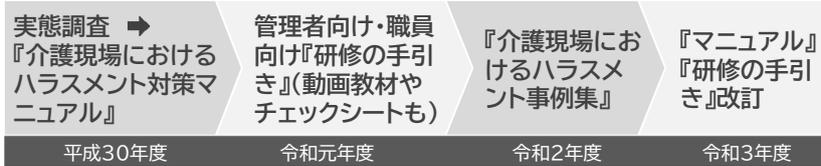
(介護労働安定センター:令和5年度介護労働実態調査)

例えば：組織としてのカスタマーハラスメント対策

●実態調査 (三菱総研(2019)「介護現場におけるハラスメントに関する調査研究 報告書」)

- 利用者や家族からの、身体的暴力や精神的暴力、セクシャルハラスメントについて、サービス種別により差があるが、職員は
 - 利用者からでは4～7割
 - 家族からでは1～3割 ……の被ハラスメント経験がある

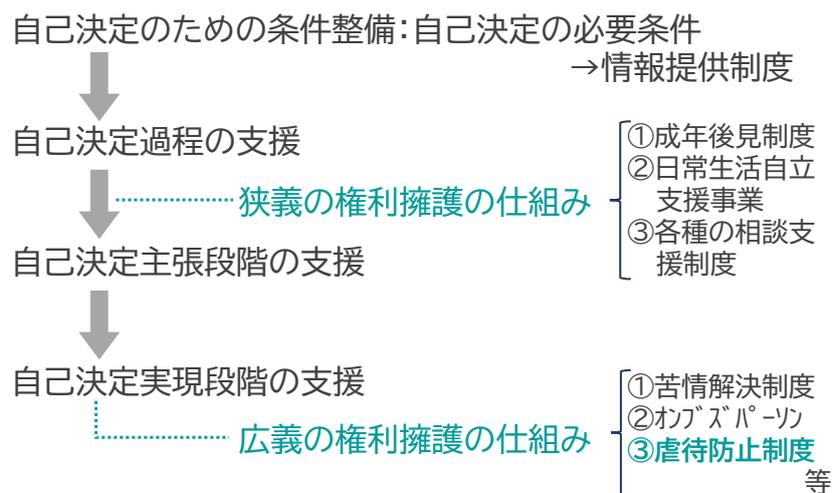
●普及・啓発



(いずれも三菱総研の老健事業成果物として厚生労働省サイトに掲載。https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_05120.html)

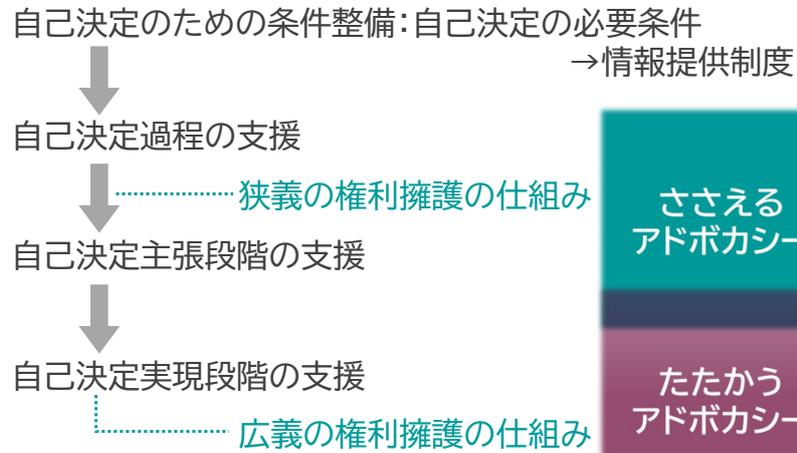
令和3年度介護報酬改定におけるセクハラ・パワハラ対策の強化にあわせて、
解釈通知(留意事項通知)で「カスタマーハラスメント」として対策を推奨

権利擁護のしくみの全体像



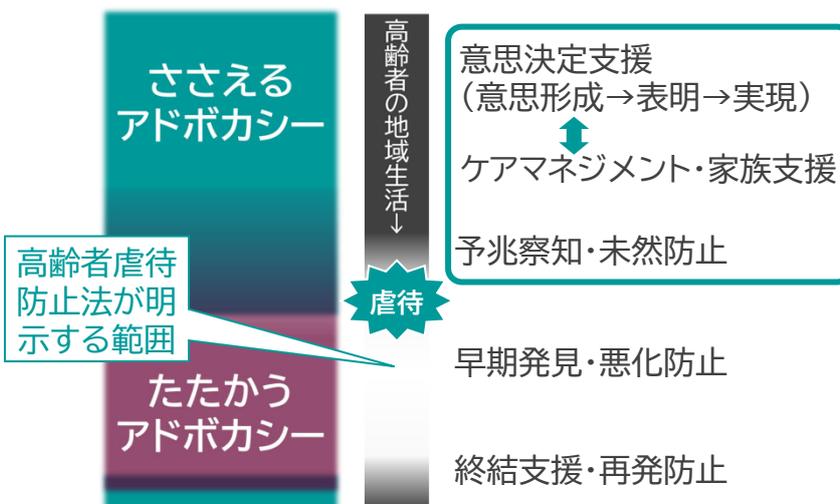
平田厚 (2015)

権利擁護のしくみの全体像



平田厚 (2015)

虐待「防止」の位置づけ



令和6年度 認知症介護研究・研修仙台センター

認知症介護指導者フォローアップ研修受講者募集要項

1 研修のねらい

認知症介護指導者フォローアップ研修は、認知症介護指導者養成研修修了者に対し、一定期間ごとに最新の認知症介護に関する専門的な知識や指導方法等を修得させることにより、第一線の介護従事者に対して最新の認知症介護技術を的確に伝達できるような体制を整えることをねらいとしています。

2 研修対象者

研修対象者は、次の（１）及び（２）の要件を全て満たす者のうち、都道府県知事又は指定都市市長（以下「都道府県知事等」という。）から推薦された者の中から、認知症介護研究・研修仙台センター（以下「センター」という。）長が認めた者とします。

（１）次のいずれかの要件に該当する者

- ① 認知症介護実践研修の企画・立案に参画又は講師として従事している者
- ② 認知症介護実践研修の企画・立案に参画又は講師として従事することが予定されている者

（２）認知症介護指導者養成研修修了後1年以上を経ている者

3 研修受講者と対象地域

センターの対象地域は、原則として下記の都道府県・指定都市です。

（北海道地域） 北海道、札幌市

（東北地域） 青森県、岩手県、宮城県、仙台市、秋田県、山形県、福島県

（中国地域） 鳥取県、島根県、岡山県、岡山市、広島県、広島市、山口県

（四国地域） 徳島県、香川県、愛媛県、高知県

4 研修内容

原則として「認知症介護実践者等養成事業の円滑な運営について」（平成28年3月31日老総発第0331第3号厚生労働省老健局総務課長通知）の別紙1の（7）の認知症介護指導者フォローアップ研修の標準的なカリキュラムにより実施します。

5 受講手続き

（１）必要書類

- ① 受講申込書（別紙様式1）
- ② 所属長等の承諾書
- ③ 認知症介護指導者フォローアップ研修に係る申込書（別紙様式2）

(2) 手続き

都道府県等は、下記期日までにセンターあてに、前記(1)の書類を送付願います。
なお、都道府県等とセンターとの受講に関する諸手続きは、受講決定通知後に行います。

【認知症介護指導者フォローアップ研修締め切り期日】

第1回 令和6年10月18日(金) 必着

第2回 令和6年12月20日(金) 必着

(3) 受講者の決定

研修受講時期を調整したうえで、受講者を決定します。

なお、1回あたりの受講定員は原則とし20名とします。受講定員を超えた場合は、先着順により受講者を決定します。

(4) 受講者の決定通知

下記の期日までに都道府県等あてに通知します。

【研修受講者決定通知】 第1回 令和6年10月25日(金)

第2回 令和6年12月27日(金)

6 研修日程

第1回 ブレンド型(前半オンライン研修、後半センターにて集合研修)

オンライン研修 2日間

令和6年12月11日(水)、13日(金)

センターにおける研修 3日間

令和6年12月18日(水)、19日(木)、20日(金)

第2回 オンライン研修 6日間 (一日の研修時間が6時間または7時間のため)

令和7年2月17日(月)、19日(水)、21日(金)、24日(月・祝)、
26日(水)、28日(金)

※受講申し込み状況等に応じて、開催回数の増減や開催方法を変更する場合があります。

※インターネット環境が整っていない場合、ノートパソコン及びポケットwifiの貸し出しをします。

7 研修場所

オンライン研修：ZOOMにて

集合研修：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
(宮城県仙台市青葉区国見ヶ丘6丁目149-1)

8 費用負担

受講料 190,000円

受講料の納入方法については、必要に応じて各都道府県等と調整します。

受講開始後は、いっさい返金しません。

9 その他の費用負担額（※第1回目のみ）

- (1) 宿泊費 1人1泊2,000円（6泊した場合 12,000円）
（センターの宿泊施設を利用する場合の素泊まり料金）
* 宿泊施設の利用の可否は、当センターが決定します。（先着順）
* 宿泊室は14室のため利用できない場合があります。ご希望に添えない場合は、ご自身で宿泊施設の手配をお願いいたします。

- (2) 食事 センターの食堂（定食のみ）を利用した場合
朝食297円、昼食363円、夕食363円

10 研修受講者の遵守事項

研修受講者は、センターの諸規則を遵守していただきます。

11 個人情報の取り扱い

- (1) 受講申込書にある研修受講者に関する個人情報は、センターが厳重に保管し、以下の目的のために使用します。
- ① 認知症介護指導者フォローアップ研修に関する資料等の送付
 - ② 認知症介護指導者フォローアップ研修の授業準備
 - ③ 認知症介護指導者フォローアップ研修の教育評価
 - ④ 認知症介護研究・研修センター（仙台・東京・大府）が実施する事業についての協力依頼
 - ⑤ 認知症介護研究・研修センター（仙台・東京・大府）が実施する事業についての情報提供
 - ⑥ その他、研修受講者・修了者にとって有益だとセンター長が判断した情報提供
- (2) 研修受講や修了までに至らなかった者についての受講申込書にある研修受講者に関する個人情報は、直ちにセンターで破棄します。

12 研修の取り消し

- (1) センター長は、研修受講者がセンターの諸規則に違反する等、研修受講者としてふさわしくない行為があった場合は、研修の受講を取り消すことができます。
- (2) センター長は、研修の受講を取り消した場合は、本人に文書により通知するとともに、その理由を付し厚生労働省へ報告し、研修受講者を推薦した都道府県等の長に通知します。

13 修了証書の交付

センター長は、研修修了者に対し、別紙様式3の修了証書を交付します。

14 修了者の登録

センター長は、研修修了者について、修了証書番号、修了年月日、氏名、生年月日等必要事項を記入し、認知症介護指導者フォローアップ研修修了者として登録し管理します。

認知症介護指導者フォローアップ研修受講申込書

写真貼

募集要項の趣旨を理解し、研修を受講したく、下記のとおり申込みます。

令和6年 月 日

フリガナ 氏名			性 別	男	女
			生年月日(年齢)	昭和・平成	年 月 日(歳)
職 場	法人種別		サービス種別		
	フリガナ 法 人 名		フリガナ 施設・事業所名		
	フリガナ 住 所	〒			
	電 話		F A X		
	E - m a i l				
連 絡 先 (職場以外)	フリガナ 住 所	〒			
	電 話		F A X		
	E - m a i l				
主 な 資 格 (登録番号)			職 位 名	管理職	管理職以外
1 医師()	9 介護福祉士()		組 織 経 営		
2 保健師()	10 言語聴覚士()		介 護 部 門		
3 助産師()	11 精神保健福祉士()		看 護 部 門		
4 看護師()	12 介護支援専門員()		リハビリ部門		
5 准看護師()	13 その他		相 談 員		
6 理学療法士()	[]		介 護 支 援 専 門 員		
7 作業療法士()			医 師		
8 社会福祉士()			そ の 他		
健康状況	良好 ・ 加療中(服薬中) ・ 加療中(経過観察中) *当てはまるものに○				
認知症介護指導者養成研修受講歴 (西暦) 年度 第 回 (第 期)修了生					
主な職歴 (サービス種別・職場名・職位名・期間を新しいものから書く)					総介護実務年数
1					年
2					
3					
講師として関与した認知症介護に関する研修名及び担当科目名					
開催年月	研修名	担当科目名			
研修受講希望理由		受講希望回(○を付ける)		パソコン・WIFI貸出希望	宿泊希望 ※第1回目のみ
		第1希望	第 1 ・ 2 回	有 無	有 無
		第2希望	第 1 ・ 2 回		

<次項に続く>

個人情報の取り扱いについて

私は、「令和6年度認知症介護指導者フォローアップ研修受講者募集要項」の「11 個人情報の取り扱い」について、同意します。

令和6年 月 日 _____ (自筆に限る)

別紙様式 1 「認知症介護指導者フォローアップ研修受講申込書」記入要領

- 1 様式右上欄外に申込日前 3 か月以内の受講希望者の写真を貼付してください。
(縦 3cm×横 2.4cm 程度)
- 2 氏名欄にはフリガナをつけてください。
- 3 現在の職場を職場欄に記入してください。職場のない方は、連絡先欄に記入してください。
- 4 主な資格欄には、当てはまる資格番号のすべてに丸を付けてください。また、() 内に該当資格の登録番号を記入してください。
- 5 指導者養成研修受講歴欄には、修了した年度、回または修了期を記入してください。
- 6 主な職歴欄には、直近時から 3 か所程度記入してください。
(記入例)
 - 1 特養〇〇〇 〇年〇月～〇年〇月
 - 2 〇〇〇病院 〇年〇月～〇年〇月
 - 3 〇〇保健所 〇年〇月～〇年〇月

- 7 講師として関与した認知症介護に関する研修名及び担当科目名欄には、主な研修名及び担当した科目名を 5 項目程度記入してください。

(記入例)

開催年月	研修名	担当科目名
平成〇〇年〇月	認知症介護実践者研修	認知症介護の理念
}	}	}

- 8 研修受講希望理由欄には、申し込んだ動機や受講希望者の特に強調したい認知症介護指導者としての考え等を簡潔に記入してください。
- 9 受講希望回については、受講を希望する回について第 2 希望まで記入して下さい。第 1 回または第 2 回のいずれかにしか受講できない場合は、第 1 希望のみ記入して下さい。
- 10 新型コロナウイルス感染症の拡大状況に応じて、オンライン研修に開催方法を変更する場合があります。
オンラインによる同時双方向の研修のための受講環境は、以下の①～④を前提としています。準備をお願いいたします。
 - ①不特定多数に研修内容を閲覧されない環境
 - ②必要に応じ自由に発言できる環境
 - ③安定してインターネットに接続される (有線による接続を推奨) 環境

④PCで受講できる環境（パワーポイントなどを映したときに文字が見られる大きさの端末で受講できることを前提とし、タブレット端末は推奨しません。）
環境が整っていない場合は、センターよりノートパソコン及びポケット wifi を貸出することができますので、ご希望の方は有に○をつけてください。

- 1 1 宿泊希望欄については、センター内の宿泊施設での宿泊希望の有無を丸印で記入してください。宿泊者の決定は、希望者が多い場合は先着順とします。
なお、希望に沿えない場合にはご自身で宿泊施設の手配をお願いいたします。
おって、宮城県、仙台市の方の宿泊室のお申し込みは宿泊室に余裕がある場合のみお受けいたします。
- 1 2 本要綱3頁「11 個人情報の取り扱い」について同意される方は、自筆による署名をお願いします。

別紙様式 2

認知症介護指導者フォローアップ研修に係る申込書

令和 6 年 月 日
認知症介護研究・研修仙台センター長 殿
都道府県知事・指定都市長
令和 6 年度の認知症介護指導者フォローアップ研修の対象者として 次の者を申し込みます。
第 1 回（令和 6 年 1 2 月 1 1 日、1 3 日、1 8 日、1 9 日、2 0 日）
氏名
所属
第 2 回（令和 7 年 2 月 1 7 日、1 9 日、2 1 日、2 4 日、2 6 日、2 8 日）
氏名
所属

別紙様式 3

第 号
修 了 証 書
氏 名
生年月日 (昭和・平成) 年 月 日
あなたは、厚生労働省の定める、令和 6 年度第 回認知症介護指導者 フォローアップ研修を修了したことを証します。
令和 年 月 日
認知症介護研究・研修仙台センター長 加 藤 伸 司

令和6年度認知症介護指導者フォローアップ研修参加状況 【道州市別受講者一覧】

認知症介護研究・研修仙台センター

No.	道州市名	修了者氏名		令和6年度 修了者数
		第1回	第2回	
1	北海道	瀬下義正 山前幸介	—	2名
2	青森県	秋村知恵	—	1名
3	岩手県	—	—	—
4	宮城県	—	—	—
5	秋田県	—	—	—
6	山形県	—	横倉克則	1名
7	福島県	—	平野聖子	1名
8	鳥取県	—	新川徹志 西村敏生	2名
9	島根県	原田周	—	1名
10	岡山県	—	高橋友佳	1名
11	広島県	田端隆士	小池都孔美	2名
12	山口県	高橋明子	—	1名
13	徳島県	—	—	—
14	香川県	今田絵理子	—	1名
15	愛媛県	渡邊真徳	—	1名
16	高知県	—	山中由香	1名
17	札幌市	新岡美樹	—	1名
18	仙台市	小関ゆみ	佐藤和仁	2名
19	岡山市	—	—	—
20	広島市	—	廣木祐介	1名
計		10名	9名	19名

※敬称略

令和6年度第1回認知症介護指導者フォローアップ研修 カリキュラム等検討委員会議事録（要旨）

日 時 令和6年4月9日（火）15:00～17:00
開催方法 オンライン会議（Zoom）

出席者

安井 健	（43期生・山形県）	指定介護老人福祉施設ながまち荘
木元 国友	（42期生・北海道）	介護相談センターSun
中山 千寿	（31期生・広島県）	看護小規模多機能型居宅介護きさか
佐藤 和仁	（48期生・仙台市）	特別養護老人ホームせんだんの館
滝口 優子		認知症介護研究・研修東京センター
山口 友佑		認知症介護研究・研修大府センター
時田 学	有識者 日本大学	
仙台センター	加藤 伸司 阿部 哲也 吉川 悠貴 森下 久美 合川 央志	
	田村 みどり 櫻庭 由紀 佐々木 昌治	

1. 開会

加藤センター長挨拶
検討委員自己紹介

2. フォローアップ研修カリキュラム等検討委員会の設置について（資料1）

資料1に基づき説明

3. フォローアップ研修カリキュラム等検討委員会 委員長・副委員長の選出（資料2）

委員長：阿部副センター長
副委員長：安井検討委員

以上に決定した。

4. 令和6年度フォローアップ研修について

(1) フォローアップ研修目的および実施について（資料3）

資料3-①～③に基づき説明

(2) 令和5年度フォローアップ研修内容の振り返りについて（資料4）

資料4-①～③に基づき説明・研修内容とアンケート結果を確認

(3) 令和6年度フォローアップ研修カリキュラム（案）について（資料5）

・今年度のカリキュラムは、昨年度同様、ひとつは認知症介護実践研修講師向けの内容で、担当科目の講義・演習内容の改善を目的とするコースと、認知症介護実践研修の講師をしていないが、地域の中での教育や、自事業所等の教育方法等の検討を目的とするコースの2パターンのカリキュラム内容を準備して、受講者の希望で選択できる方法とする。また開催方法については、第1回目は昨年度同様オンラインと集合型のブレンド型開催とし、第2回目はオンライン開催とする。ただし、連続日の開催を避け、1日置きでの開催とする。

5. その他

6. 閉会

安井副委員長挨拶

令和6年度第2回認知症介護指導者フォローアップ研修 カリキュラム等検討委員会議事録（要旨）

日 時 令和7年3月17日（月）13:30～15:30
開催方法 オンライン会議（Zoom）

出席者

安井 健	（43期生・山形県）	指定介護老人福祉施設ながまち荘
木元 国友	（42期生・北海道）	介護相談センターSun
中山 千寿	（31期生・広島県）	看護小規模多機能型居宅介護きさか
佐藤 和仁	（48期生・仙台市）	特別養護老人ホームせんだんの館
滝口 優子		認知症介護研究・研修東京センター
山口 友佑		認知症介護研究・研修大府センター
時田 学	有識者 日本大学	
仙台センター	加藤 伸司 阿部 哲也 吉川 悠貴 森下 久美 合川 央志	
	田村 みどり 櫻庭 由紀 佐々木 昌治 高田 志津	

1. 開会

加藤センター長挨拶

2. 報告事項及び意見交換

- （1）令和6年度フォローアップ研修カリキュラムについて（資料1-①・②）
（資料1-①・②に基づき説明）
- （2）令和6年度フォローアップ研修受講者（科目）アンケート結果について（資料2-①～⑪）
（資料2-①～⑪に基づき説明）
- （3）令和6年度フォローアップ研修受講者（全体）アンケート結果について（資料3）
（資料3に基づき説明）
- （4）令和6年度フォローアップ研修カリキュラム検討委員第三者評価結果について（資料4）
（資料4に基づき説明）
- （5）全体アンケート結果（受講者・検討委員）からの課題について（資料5）
（資料5に基づき説明）

3. 来年度の方向性について（資料6-①②）

・今年度同様、第1回目をブレンド型で、第2回目をオンライン開催案で提示。オンラインの開催の間隔等については来年度に検討が必要。今年度同様か、期間を長くしての開催かの検討が必要である。また、カリキュラム内容についても、今年度同様とするか、新カリキュラムについての検討を取り入れるかについてと、ブレンド型の開催時期についても検討を行うこととする。

4. その他

- （1）報告書について
・センターホームページのDcnet上に4月上旬に掲載する予定である。
- （2）検討委員について
・第1回目を4月に開催する予定である。（後日開催日日程調整）

5. 閉会

安井副委員長挨拶

令和6年度認知症介護指導者フォローアップ研修 実施報告書

令和7年3月31日発行

編集・発行 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丁目149-1
TEL : 022-303-7550 FAX : 022-303-7570
e-mail : sendai@dcnet.gr.jp