福祉教育ラボ

介護施設の法定研修シリーズ｜公開研修教材｜約 60 分

虐待の防止のための研修

「思われる」で動ける職場を、
仕組みでつくる

単元 1 基礎｜単元 2 事例｜単元 3 自施設で確かめる

特養・老健・介護医療院の職員研修用（解釈通知：年 2 回以上＋新規採用時）
2026 年 11 月 17 日時点の法令・国の資料にもとづく｜ CC BY 4.0
講師用ガイドは巻末に



この研修について

ねらい

虐待を「特別な人の問題」にせず、気づいたときに相談・記録・通報でき、施設の仕組み（委員会・指針・研修・担当者）を自分の施設の分で確かめられるようになる。

使い方

- 新規採用時：導入と単元 1 を中心に
- 年 2 回の研修：1 回目は事例 A、2 回目は事例 B
- 単元ごとに切り離して使えます

持ち物：筆記用具、巻末シート（印刷して配布）

導入 5 分

研修の約束、事前チェック

単元 1 基礎 15 分

法律の定義と 5 類型、通報の義務、施設の義務

単元 2 事例 20 分

事例 A（強い口調）／事例 B（ナースコール）

単元 3 自施設で確かめる 15 分

委員会・指針・研修・担当者・通報窓口

まとめ 5 分

事後チェック、相談先

 ｜ CC BY 4.0

はじめに：この研修の約束

1. **場面と人物は架空**
   介護施設の架空の場面で考えます
2. **自分の体験は話さなくてよい**
   見聞きしたことを話す必要はありません
3. **誰のことか分かる話をしない**
   利用者・職員の名前、日時、部署は出しません
4. **記入シートは提出しない**
   研修実施記録だけは施設の記録として残します
5. **安全と通報が先**
   虐待が疑われるときは、安全の確保と市町村への通報
6. **無理をしない**
   つらくなったら、席を外してかまいません

つらいときの相談先　職場の相談窓口・こころの耳（厚生労働省）／虐待が疑われるときは市町村の通報窓口へ

 ｜ CC BY 4.0

思い当たることがあったら｜講師が個別に引き取ります

1. **その場では話さなくてよい**
   ワークは架空の事例で考えます。グループで実際の出来事を詳しく話すことはしません

2. **あとで講師に**
   休憩時間か研修のあとに、講師へ声をかけてください。講師が人のいない所で話を聞きます

3. **安全と通報につなぐ**
   利用者の安全が心配なときは、担当者・管理者と市町村の通報窓口につなぎます

4. **話した人を守る**
   名前を広めません。通報したことを理由に不利益な取扱いを受けないことは、法律で決まっています

 ｜ CC BY 4.0

この教材の根拠の示し方

法令	法律・省令（基準省令）の条文。 e-Gov 法令検索で確認
国の通知	厚生労働省の解釈通知・事務連絡・ Q&A 。法令の解釈と運用の考え方
国の手引き	厚生労働省の手引き・ガイドライン・マニュアル
国の調査	厚生労働省などの公的な調査の結果
自治体の資料	都道府県・市町村の集団指導資料など。地域で違うことがある
FEL の整理	福祉教育ラボが、上の資料をもとに研修のために整理したもの

「義務」と「努力義務」「望ましい取り組み」は区別して示します。
法令・通知は改正されます。使う時点で、 e-Gov 法令検索と厚生労働省の最新の通知を確かめてください。

事前チェック｜〇か × か、直感で答えてみましょう

1. 虐待かどうかは、職員に虐待の自覚があったかで決まる。 ○ ×
2. 自分の働く施設で、虐待を受けたと思われる利用者を見つけた職員は、市町村に通報しなければならない。 ○ ×
3. 上司への報告で、市町村への通報をしたことになる。 ○ ×
4. ナースコールを利用者の手の届かない所に置くことは、国のマニュアルで虐待の例に挙げられている。 ○ ×
5. 虐待の通報をした職員は、守秘義務に反したとして処分されることがある。 ○ ×

答えは研修の最後に確かめます

この研修の地図｜４つの層と３つの単元

1 法令

何が義務か

高齢者虐待防止法・基準省令

2 国の通知・手引き

国がどう考えているか

解釈通知・国マニュアル・調査

3 事例

架空の場面で考える

事例 A ・事例 B

4 自施設で確かめる

自分の施設の分を書く

委員会・指針・研修・担当者

単元 1 基礎 層 1 ・ 2	15 分	
単元 2 事例 層 3	20 分	
単元 3 自施設で確かめる 層 4	15 分	

どの単元よりも先に：利用者の安全の確保と、虐待が疑われるときの市町村への通報

 ｜ CC BY 4.0

単元 1
基礎

目安 15 分｜法令と国の見解

時間配分の目安

場面 1 と最初の問い	**2 分**
法律の定義と 5 類型	**4 分**
通報の義務と、通報する人を守る規定	**4 分**
施設の義務と国の調査	**4 分**
まとめ	**1 分**

この単元でできるようになること

- 養介護施設従事者等による虐待の 5 つの類型を説明できる
- 「虐待を受けたと思われる」段階で通報する義務と、通報した人を守る規定を説明できる
- 施設に義務づけられた 4 つの措置（委員会・指針・研修・担当者）を言える
- 国の調査から、虐待の要因が個人だけでなく組織にもあることを説明できる

場面 1 ｜夜勤 3:10 の廊下



場面と人物は架空です

介護施設｜夜勤の廊下

介護職員のサナさんは、夜勤で一人でフロアを回っています。キヨさんの部屋から、今夜 6 回目のナースコール。ほかの部屋の対応も続いています。
ドアの前で、サナさんは立ち止まりました。「いいかげんにして」。そんな言葉が、口から出そうになっています。

最初の問い（手を挙げて答えてみましょう）

**強い言葉が出そうになるのは、
一部の「特別な人」だけでしょうか？**

 ｜ CC BY 4.0

法律が定める「養介護施設従事者等による虐待」

高齢者

65 歳以上の者（法第 2 条第 1 項）。施設を利用する 65 歳未満の障害者も、高齢者とみなして同じ規定を当てはめる（第 2 条第 6 項）

養介護施設従事者等

特養・老健・介護医療院などの施設や、介護サービス事業の業務に従事する者。介護職員に限らない

養介護施設従事者等による高齢者虐待

従事者等が、その施設を利用する高齢者などに対して行う、次のスライドの 5 つの行為（法第 2 条第 5 項）

虐待にあたるかどうかを最終的に判断するのは市町村です。職員の役割は、気づいて、通報することです。

出典：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（平成 17 年法律第 124 号）第 2 条（第 1 項・第 5 項・第 6 項）

 ｜ CC BY 4.0

虐待の 5 つの類型

類型	法律の定め（要約）	国マニュアルの例（一部）
身体的虐待	身体に外傷が生じる、または生じるおそれのある暴行	たたく、つねる。職員の都合で身体を押さえつける
介護・世話の放棄・放任	著しい減食、長時間の放置など、養護すべき職務上の義務を著しく怠る	ナースコール等を使わせない・手の届かない所に置く
心理的虐待	著しい暴言、著しく拒絶的な対応など、著しい心理的外傷を与える言動	威嚇的な発言・態度（怒鳴る、罵る）、ナースコール等を無視する
性的虐待	わいせつな行為をする、またはさせる	排せつや着替えの場面で、見られないための配慮をしない
経済的虐待	財産を不当に処分するなど、不当に財産上の利益を得る	本人の金銭を無断で使う、寄付や贈与を強要する

出典：高齢者虐待防止法 第 2 条第 5 項第 1 号イ〜ホ／厚生労働省「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 8 年 3 月改訂）第 I 章

 ｜ CC BY 4.0

自覚がなくても、行為だけでなく、本人への影響で考える

自覚は問わない

「虐待をしているつもりはなかった」でも、客観的に権利が侵害されていれば、虐待の疑いとして対応する

本人への影響で考える

行為だけでなく、利用者の尊厳や、心身・生活への影響から考える。「不適切な行為」で済ませない

身体的拘束等も

「緊急やむを得ない場合」の要件と適正な手続きを経ていない身体的拘束等は、原則として高齢者虐待に当たる

FEL の整理

迷う段階で、ひとりで抱えずに相談し、事実を記録する。それが早く止めることにつながる

出典：国マニュアル（令和 8 年 3 月改訂）第 I 章・第 III 章／厚生労働省「介護施設・事業所等で働く方々への身体拘束廃止・防止の手引き」（令和 7 年 3 月）

 ｜ CC BY 4.0

「思われる」段階で、速やかに市町村へ通報する

高齢者虐待防止法 第 21 条第 1 項（要旨）

従事者等は、自分が働く施設などで虐待を受けたと思われる高齢者を発見したら、速やかに市町村に通報しなければならない

確証はいらない

「思われる」とは、虐待があったと考えることに合理性があること。見ていなくてもよい

施設内の調査を待たない

法に基づく通報は、施設内の事実確認などを経なければできないものではない

報告は通報の代わりにならない

担当者・管理者への報告は大切。でも、それで市町村への通報が済んだことにはならない

通報先は市町村の通報窓口。自分の施設の分の連絡先は、単元 3 （巻末シート 2 ）で確かめます

出典：高齢者虐待防止法 第 21 条第 1 項／国マニュアル（令和 8 年 3 月改訂）第 I 章・第 III 章

通報する人は、法律で守られている

守秘義務は通報を妨げない

守秘義務の規定は、通報（うそ・過失によるものを除く）を妨げるものと解釈してはならない（第 21 条第 6 項）

不利益な取扱いの禁止

通報したことを理由に、解雇その他不利益な取扱いを受けない（第 21 条第 7 項）

通報した人が誰かは守られる

市町村の職員は、通報した人が誰か分かる情報を漏らしてはならない（第 23 条）。通報を理由とした解雇などは民事上無効と解される（国マニュアル）

通報は「仲間を売る」ことではなく、利用者と、職員と、施設を守るための仕組みです。

出典：高齢者虐待防止法 第 21 条第 6 項・第 7 項、第 23 条／国マニュアル（令和 8 年 3 月改訂）第 III 章

 ｜ CC BY 4.0

施設に義務づけられた 4 つの措置

1 委員会

対策を検討する委員会を定期的に開き、結果を職員に周知する（テレビ電話装置等も可）

2 指針

虐待の防止のための指針を整備する

3 研修

職員に、虐待の防止のための研修を定期的に行う

4 担当者

1 ～ 3 を適切に行うための担当者を置く

高齢者虐待防止法 第 20 条（要旨）

施設の設置者は、職員の研修の実施、利用者と家族からの苦情を処理する体制の整備など、虐待の防止のための措置を講ずる

出典：高齢者虐待防止法 第 20 条／基準省令（特養 第 35 条の 2 、老健 第 36 条の 2 、介護医療院 第 40 条の 2 ）

研修は年 2 回以上と新規採用時。内容も記録する

年 2 回以上

指針に基づく研修プログラムで、定期的に

新規採用時

採用したときには必ず

記録

研修の実施内容も記録する

担当者

4 つの措置を進める担当者を置く。委員会の責任者と同じ人が望ましい。令和 6 年度の改正で、身体的拘束等適正化・事故防止・感染対策などの担当者との兼務は、職務に支障がなければ差し支えないとされた

今日の研修も、この「年 2 回以上」の 1 回です。巻末シート 3 で、実施日・参加者・不参加者への伝達を記録します。

出典：指定介護老人福祉施設の人員、設備及び運営に関する基準について（平成 12 年老企第 43 号）第 4 の 38 （令和 3 年・令和 6 年の改正による）

措置が講じられていないと、報酬が減算される

高齢者虐待防止措置未実施減算（令和 6 年度新設）

4 つの措置が講じられていない場合、所定単位数の 100 分の 1 に相当する単位数を減算。虐待が起きたかどうかではなく、措置が講じられているかで決まる。特養・老健・介護医療院も対象

国の通知（老発 0331 第 10 号）が示したこと

令和 6 年度の調査で、虐待が発生した施設等のうち約 3 割で、虐待防止措置の取組が十分でなかった

減算の細部と手続は、留意事項通知・ Q&A と指定権者の資料で確かめます（巻末シート 2 ）

出典：社会保障審議会介護給付費分科会（第 239 回）資料 1 「令和 6 年度介護報酬改定の主な事項について」（令和 6 年 1 月 22 日） p.18（審議会資料。根拠は算定基準の告示と留意事項通知）／老発 0331 第 10 号（令和 8 年 3 月 31 日）

 ｜ CC BY 4.0

令和 6 年度の国の調査｜施設従事者等による虐待は過去最多

相談・通報

3,633 件

前年度より 192 件増

虐待と判断

1,220 件

前年度より 97 件増。過去最多

通報したのは（複数回答）

当該施設の職員　27.4%

当該施設の管理者等　18.2%

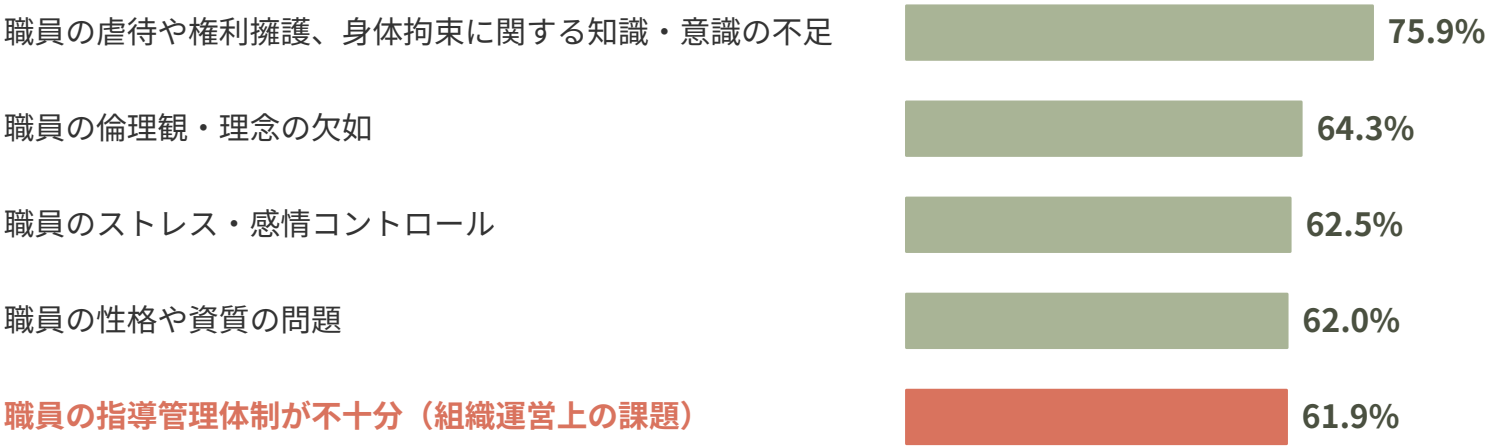
施設の職員・管理者からの通報が、虐待を見つける大きな入口。気づいた人が動けることが、早く止めることにつながる

施設種別：特別養護老人ホーム 28.9% 、介護老人保健施設 8.9% （虐待と判断された施設等の内訳）

出典：厚生労働省「令和 6 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」（令和 7 年 12 月 25 日公表）

CC BY 4.0

虐待の要因は、個人だけでなく組織にもある



発生要因の上位 5 項目（複数回答、虐待と判断された 1,220 件）

国の手引き

国マニュアル：虐待は特定の職員だけの問題ではなく、組織運営上の問題が職員の行動に影響して生じる

出典：令和 6 年度 高齢者虐待調査結果（令和 7 年 12 月 25 日公表）／国マニュアル（令和 8 年 3 月改訂）第 III 章

 ｜ CC BY 4.0

単元１のまとめ：基礎

最初の問い　強い言葉が出そうになるのは、一部の「特別な人」だけでしょうか？

いいえ。国の調査でも、知識・意識の不足やストレス、指導管理体制など、どの職場にもありうる要因が上位です。だから、気づいて止まれる仕組みで防ぎます。

1. 虐待は５つの類型。自覚がなくても、本人への影響で考える
2. 「思われる」段階で、速やかに市町村へ通報する義務がある。施設内の報告は通報の代わりにならない
3. 通報した人は、守秘義務の規定や不利益な取扱いから法律で守られている
4. 施設には委員会・指針・研修・担当者の４つの措置が義務。研修は年２回以上と新規採用時

単元 2
事例

目安 20 分｜ 1 回目は事例 A 、 2 回目は事例 B

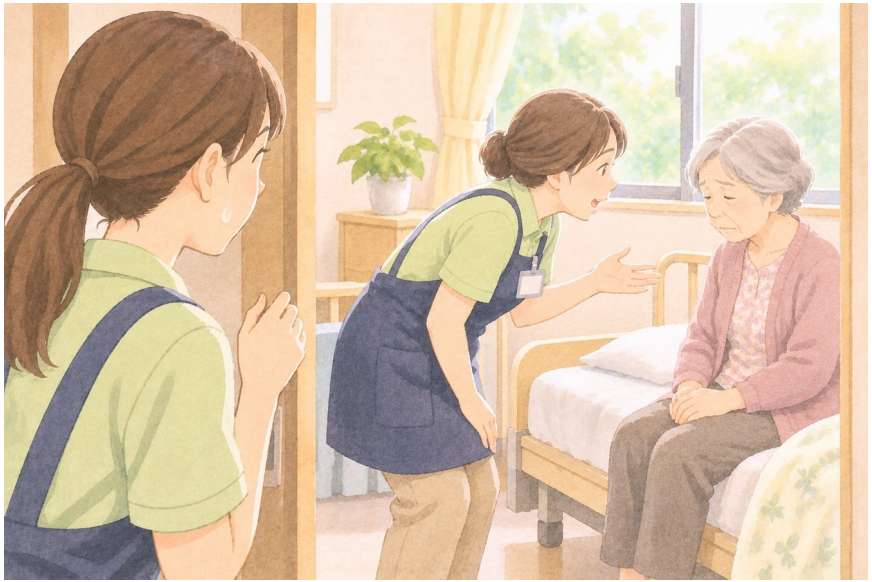
時間配分の目安

事例を読む・最初の問い	**2 分**
個人で考える（巻末シート 1 ）	**4 分**
グループで話す	**8 分**
考え方の確認	**5 分**
まとめ	**1 分**

この単元でできるようになること

- 事例の中の事実と、利用者にとっての体験を分けて考えられる
- 当てはまりうる類型と、まだ分からないことを分けられる
- その場でできること、報告・記録・通報の流れを説明できる
- 個人を責めずに、施設として整えることを考えられる

事例 A ｜日中 10:30 の居室の前



場面と人物は架空です

介護施設｜日中の居室の前

新人のハルさんは、入職して 2 か月です。先輩のミナコさんが、ベッドに座るツルさんに身を乗り出して「早くして。みんな待ってるんだから」と強い口調で言っています。ツルさんは、うつむいて黙っています。
ミナコさんは、今日は人が足りないなか、入浴の順番を回しています。ハルさんは、声をかけられずに立っています。

最初の問い（手を挙げて答えてみましょう）

**ハルさんにできることは、
何でしょうか？**

 ｜ CC BY 4.0

事例 A ワーク｜個人で考え、グループで話す

ワーク｜12 分｜個人→グループ　巻末シート 1 を使います

1	**ツルさんにとって、どんな体験だったと思いますか**	尊厳・気持ち・体への影響から考えます
2	**当てはまりうる類型は？ まだ分からないことは？**	見たことと、推測していることを分けます
3	**ハルさんが、その場で・そのあとにできることは？**	ツルさんへの声かけ、担当者への報告、記録、通報
4	**ハルさんが動けるよう、施設として整えたいことは？**	人員や時間の組み方、相談しやすさ、研修

実際の出来事を思い出したら　ここでは話さず、休憩時間か研修のあとに講師へ。講師が個別に話を聞き、担当者・相談窓口・通報窓口につなぎます

｜CC BY 4.0

事例 A の考え方｜「見た」ことを、ひとりで抱えない

本人への影響で考える

急がされ、強い口調で言われ、うつむいて黙っている。国マニュアルは心理的虐待の例に「威嚇的な発言、態度」を挙げる。当たるかは、本人への影響やくり返しも含め市町村が判断する

判断するのは市町村

職員が「虐待かどうか」を決めなくてよい。虐待を受けたと「思われる」なら、市町村へ通報の義務がある

その場で・そのあとに

そばに行き手伝いに入る。見た事実（日時・言葉・様子）を記録し、担当者・管理者に報告する

施設として

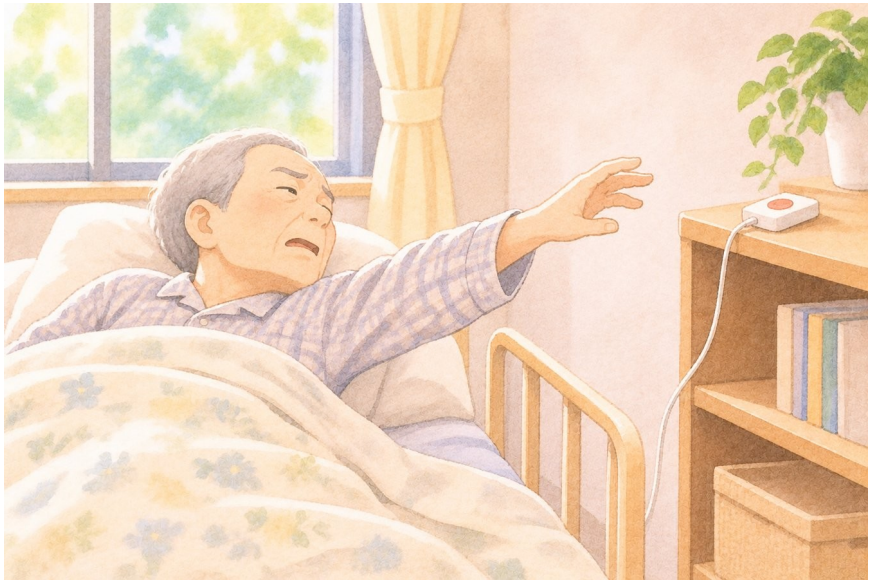
人員や時間の組み方、新人が相談できるルートを、委員会で取り上げる。個人を責めて終わらない

施設内の報告は、市町村への通報の代わりになりません。

出典：高齢者虐待防止法 第 21 条第 1 項／国マニュアル（令和 8 年 3 月改訂）第 I 章・第 III 章。「その場で」「施設として」は FEL の整理

 ｜ CC BY 4.0

事例 B ｜夕方 17:20 の居室



場面と人物は架空です

介護施設｜夕方の居室

ゲンさんの部屋に入ったハルさんは、ナースコールのボタンが、ベッドから手の届かない棚の上に置かれているのに気づきました。ゲンさんは、そちらに手を伸ばしています。申し送りでは「ゲンさんは何度も押すので」という話が出ていました。誰が置いたのかは分かりません。

最初の問い（手を挙げて答えてみましょう）

これは、誰の、何の問題でしょうか？

 ｜ CC BY 4.0

事例 B ワーク｜個人で考え、グループで話す

ワーク｜12 分｜個人→グループ　巻末シート 1 を使います

1	**ハルさんが、いちばん先にすることは？**	ゲンさんの安全と、困っていることの確認
2	**ゲンさんにとって、どんな状態でしょうか**	呼びたいときに呼べないこと
3	**当てはまりうる類型は？ まだ分からないことは？**	見たことと、推測していることを分けます
4	**「何度も押すので」の背景に、何がありそう？**	ゲンさんの不安や体調、夕方の人手、ケアの方法

実際の出来事を思い出したら　ここでは話さず、休憩時間か研修のあとに講師へ。講師が個別に話を聞き、担当者・相談窓口・通報窓口につなぎます

｜CC BY 4.0

事例 B の考え方｜呼べない状態は、国のマニュアルで虐待の例

国マニュアルが挙げる「介護・世話の放棄・放任」の例

ナースコール等を使用させない、手の届かない所に置く

まず

手の届く所に戻す。用事や体調を確かめる

次に

見た事実を記録し、担当者・管理者に報告。「思われる」なら市町村に通報

そして

「何度も押す」理由（不安・痛み・排せつ・人手）を、委員会とケアの見直しで扱う

悪意がなくても、自覚は問わない。呼べない状態をつくらない仕組みを、施設でつくる。

出典：国マニュアル（令和 8 年 3 月改訂）第 I 章／高齢者虐待防止法 第 21 条第 1 項。「まず・次に・そして」は FEL の整理

 ｜ CC BY 4.0

単元２のまとめ：事例

最初の問い　ハルさんにできることは？／これは誰の、何の問題？

利用者のそばに行き、事実を記録し、担当者に報告し、「思われる」なら市町村に通報すること。そして、施設が仕組みとして受け止めることです。

1. 見たこと（事実）と、推測していることを分けて記録する
2. 虐待かどうかを決めるのは職員ではなく市町村。「思われる」なら通報する
3. その場では、まず利用者の安全と困りごとを確かめる
4. 個人を責めて終わらず、人員・時間・ケアの方法を施設の課題として扱う

 ｜ CC BY 4.0

単元 3
自施設で確かめる

目安 15 分｜巻末シート 2 を使う

時間配分の目安

仕組みを確かめる観点	**4 分**
シートに書く（個人→ペア）	**7 分**
明日からの行動目標	**3 分**
まとめ	**1 分**

この単元でできるようになること

- 自分の施設の委員会・指針・研修・担当者を確かめられる
- 自分の施設の、相談・報告の流れと、市町村の通報窓口を書ける
- 指定権者の資料で確かめることを、書き出せる
- 明日からの自分の行動目標を 1 つ決められる

法令が施設に求める仕組みを、自分の施設で確かめる

確かめること	観点	根拠
委員会	いつ・誰が開いているか。結果はどう職員に伝わるか	基準省令／解釈通知
指針	どこにあるか。報告の流れと通報の方法が書いてあるか	基準省令／解釈通知
研修	年 2 回以上＋新規採用時に行い、記録しているか	解釈通知
担当者	誰か。ほかの担当と兼ねているか	基準省令／解釈通知
相談・報告と通報	施設内の報告先と、市町村の通報窓口（時間外も）	高齢者虐待防止法
苦情の受付	利用者・家族からの苦情を受ける窓口と流れ	高齢者虐待防止法 第 20 条

減算の手続、集団指導の資料、通報窓口などは、自施設の指定権者（都道府県・市町村）の資料で確かめます

出典：高齢者虐待防止法 第 20 条・第 21 条／基準省令／老企第 43 号 第 4 の 38

 ｜ CC BY 4.0

自施設の指針に、この項目が入っているか

1. 虐待の防止に関する基本的考え方
2. 委員会その他の施設内の組織
3. 研修に関する基本方針
4. **虐待等が発生した場合の対応方法**
5. **虐待等が発生した場合の相談・報告体制**
6. 成年後見制度の利用支援
7. 苦情解決の方法
8. 利用者等が指針を閲覧できること
9. その他、虐待の防止の推進に必要なこと

4 と 5 に、市町村への通報が書かれているか。施設内の報告だけで終わっていないかを確かめる

出典：指定介護老人福祉施設の人員、設備及び運営に関する基準について（平成 12 年老企第 43 号）第 4 の 38②

 ｜ CC BY 4.0

ワーク｜巻末シート 2 に、自分の施設の分を書く

ワーク｜ 7 分｜個人→ペア

巻末シート 2 を使います

1. **知っている欄を書く**
   委員会・指針・研修・担当者・報告先・通報窓口
2. **分からない欄に印をつける**
   空けたままでよい。担当者に確かめる宿題にする
3. **ペアで見せ合う**
   書けた欄と書けなかった欄だけ。批判はしない

シートは提出しません。空いた欄は、担当者に確かめる宿題にします

｜ CC BY 4.0

明日からの行動目標を 1 つ決める

気づく

自分が強い言葉を言いそうになったら、利用者の安全を確かめて、少し間をとる・応援を呼ぶ

伝える

気になる場面を見たら、事実（日時・言葉・様子）を記録し、担当者に伝える

確かめる

市町村の通報窓口の連絡先を、自分の手帳や詰所で確かめる

整える

ナースコールや、利用者が呼べる手段が手の届く所にあるかを、毎回確かめる

わたしの行動目標

明日から、わたしは（　　）をします。

 ｜ CC BY 4.0

単元３のまとめ：自施設で確かめる

最初の問い　自分の施設の仕組みを、どこまで書けましたか？

書けなかった欄が、施設として次に整えることです。空いた欄は、担当者に確かめましょう。

1. 委員会・指針・研修・担当者は、自分の施設に「ある」だけでなく、職員に伝わっているか
2. 指針の相談・報告体制に、市町村への通報が書かれているか
3. 通報窓口の連絡先（時間外も）を、職員が知っているか
4. 分からないことは、担当者と指定権者の資料で確かめる

 ｜ CC BY 4.0

この研修で、いちばん伝えたいこと

1

虐待は、誰にでも、どの施設にも起こりうる

だから、個人の我慢ではなく、委員会・指針・研修・担当者の仕組みで防ぐ

2

「思われる」で動く

確証を待たずに、記録・報告・市町村への通報。施設内の報告は通報の代わりにならない

3

通報する人は守られる

守秘義務は通報を妨げない。通報を理由に不利益な取扱いをしてはならない

 ｜ CC BY 4.0

事後チェック｜もう一度、〇か × か答えてみましょう

1. 虐待かどうかは、職員に虐待の自覚があったかで決まる。 ○ ×
2. 自分の働く施設で、虐待を受けたと思われる利用者を見つけた職員は、市町村に通報しなければならない。 ○ ×
3. 上司への報告で、市町村への通報をしたことになる。 ○ ×
4. ナースコールを利用者の手の届かない所に置くことは、国のマニュアルで虐待の例に挙げられている。 ○ ×
5. 虐待の通報をした職員は、守秘義務に反したとして処分されることがある。 ○ ×

 ｜ CC BY 4.0

事後チェックの答えと理由

1	虐待かどうかは、職員に虐待の自覚があったかで決まる。	×	自覚の有無にかかわらず、客観的に権利が侵害されていれば対応する（国マニュアル）
2	自分の働く施設で、虐待を受けたと思われる利用者を見つけた職員は、市町村に通報しなければならない。	○	確証がなくても「思われる」段階で、速やかに（法第 21 条第 1 項）
3	上司への報告で、市町村への通報をしたことになる。	×	施設内の報告は、通報の代わりにならない
4	ナースコールを利用者の手の届かない所に置くことは、国のマニュアルで虐待の例に挙げられている。	○	介護・世話の放棄・放任の例として挙げられている（国マニュアル）
5	虐待の通報をした職員は、守秘義務に反したとして処分されることがある。	×	守秘義務は通報を妨げない（うそ・過失による通報を除く）。不利益な取扱いも禁止（第 21 条第 6 項・第 7 項）

 ｜ CC BY 4.0

相談先と、この教材を使うときに

迷ったとき・つらいとき

- 自施設の虐待防止の担当者・相談窓口（巻末シート 2 に記入）
- この研修の講師（研修のあと、個別に話を聞きます）
- 権利擁護の相談窓口（都道府県の事業。名称や有無は地域で違います）
- こころの耳（厚生労働省 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト）

虐待が疑われるとき

利用者の安全を確かめ、市町村の通報窓口へ速やかに通報します（高齢者虐待防止法第 21 条）。確証はいりません。施設内の報告は通報の代わりになりません。通報したことを理由に、解雇その他不利益な取扱いを受けません。

この教材について

- CC BY 4.0 ：出典（福祉教育ラボ・教材名・ URL ）とライセンスを示し、改変した場合はその旨を示せば、改変・再配布できます（引用した第三者の文章とロゴは対象外）
- 法令・通知は改正されます。使う時点で e-Gov 法令検索と厚生労働省の最新の通知を確かめてください
- 講師用ガイドはこの PDF の最後に。施設に合わせたカスタマイズの相談： fukushi-edu-lab.com/contact/

出典（１／２）法令・国の通知

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（平成 17 年法律第 124 号）第 2 条・第 20 条・第 21 条。 e-Gov 法令検索 https://laws.e-gov.go.jp/ ／厚生労働省「法律（抜粋）」（国マニュアル付属） https://www.mhlw.go.jp/content/12304250/001683367.pdf

指定介護老人福祉施設の人員、設備及び運営に関する基準（平成 11 年厚生省令第 39 号）第 35 条の 2 ／介護老人保健施設の人員、施設及び設備並びに運営に関する基準（平成 11 年厚生省令第 40 号）第 36 条の 2 ／介護医療院の人員、施設及び設備並びに運営に関する基準（平成 30 年厚生労働省令第 5 号）第 40 条の 2

指定介護老人福祉施設の人員、設備及び運営に関する基準について（平成 12 年老企第 43 号）第 4 の 38 。令和 3 年改正の新旧対照表 https://www.mhlw.go.jp/content/12301000/000750730.pdf ／令和 6 年改正の新旧対照表 https://www.mhlw.go.jp/content/12300000/001221606.pdf

介護老人保健施設の人員、施設及び設備並びに運営に関する基準について（平成 12 年老企第 44 号） https://www.mhlw.go.jp/content/12301000/000750731.pdf ／介護医療院の人員、施設及び設備並びに運営に関する基準について（平成 30 年老老発 0322 第 1 号） https://www.mhlw.go.jp/content/12301000/000750733.pdf

社会保障審議会介護給付費分科会（第 239 回）資料 1 「令和 6 年度介護報酬改定の主な事項について」（令和 6 年 1 月 22 日） p.18 高齢者虐待防止の推進 https://www.mhlw.go.jp/content/12300000/001195261.pdf

厚生労働省老健局長通知 老発 0331 第 10 号「令和 6 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』の結果及び高齢者虐待の状況等を踏まえた対応の強化について」（令和 8 年 3 月 31 日） https://www.mhlw.go.jp/content/12300000/001684406.pdf

出典（２／２）国の手引き・調査・相談先

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 8 年 3 月改訂）掲載ページ
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000200478_00004.html ／第 I 章 https://www.mhlw.go.jp/content/12304250/001683363.pdf ／第 III 章 https://www.mhlw.go.jp/content/12304250/001683365.pdf

厚生労働省「介護施設・事業所等で働く方々への身体拘束廃止・防止の手引き」（令和 7 年 3 月） https://www.mhlw.go.jp/content/12304250/001643323.pdf

厚生労働省 報道発表「令和 6 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」（令和 7 年 12 月 25 日）
https://www.mhlw.go.jp/content/12300000/001621506.pdf ／調査結果の概要 https://www.mhlw.go.jp/content/12300000/001658155.pdf

厚生労働省「こころの耳　働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト」 https://kokoro.mhlw.go.jp/

URL と版は 2026 年 11 月 17 日時点で確かめました。法令・通知は改正されます。使う時点で、 e-Gov 法令検索と厚生労働省の最新の資料を確かめてください。

 ｜ CC BY 4.0

巻末シート１｜事例ワークシート

事例 A ・ B のどちらかで書きます。自施設の出来事は書かず、思い出したら講師に個別に伝えてください。提出しません。

項目	書くこと
場面で起きていること	見たこと・聞いたこと（事実）だけを書く
利用者にとっての体験	尊厳・気持ち・体や生活への影響
当てはまりうる類型	5 つの類型のどれか。まだ分からないこと
その場でできること	利用者の安全と困りごとの確認
報告・記録・通報	誰に、いつ、何を。市町村への通報
施設として整えたいこと	人員・時間・ケアの方法・相談しやすさ

巻末シート２｜自施設の確認シート

分からない欄は空けたまま担当者に確かめます。通報窓口は詰所などにも掲示しましょう。提出しません。

確かめること	自分の施設では	確かめ先
委員会	開く時期・責任者・結果の伝え方：	委員会の記録
指針	置き場所・読み方・通報の記載：	指針
研修	今年度の実施日・新規採用時：	研修記録
担当者	職名（ほかの担当との兼務）：	担当者の名簿
施設内の報告先	まず誰に、次に誰に：	指針
市町村の通報窓口	名称・電話・時間外：	市町村の案内
指定権者の資料で確かめること	減算の手続・集団指導の資料など：	都道府県・市町村
わたしの行動目標	明日から、わたしは	自分

巻末シート３｜研修実施記録

施設の記録として残します（解釈通知：研修の実施内容も記録する）。参加者の感想や個人の発言は書きません。

項目	記入欄
研修名	虐待の防止のための研修（福祉教育ラボ教材を使用）
実施日・時間	年　月　日（　：　～　：　）
講師	
内容	使った単元・事例（事例 A ／事例 B ）：
参加者数（職種）	
不参加者への伝達研修	日付と方法：
使った資料	この教材の版（ 2026 年 11 月時点）、自施設の指針：
記録者・保管場所	

講師用ガイド（１／14）｜話す要点と、問いの答え

スライド 1　表紙

福祉教育ラボの公開研修教材「介護施設の法定研修シリーズ」の 1 本、虐待の防止のための研修です。特養・老健・介護医療院の職員研修で使うことを想定し、約 60 分で組み立てています。単元は切り離して使えます。

参加者の中には、虐待を見聞きした人、自分の言動を気にしている人がいるかもしれません。この研修は誰かを責めるためのものではなく、職員と利用者を守る仕組みを確かめるためのものです、と最初に伝えてください。

スライド 2　この研修について

研修のねらいと時間配分を示します。運営基準の解釈通知では、虐待の防止のための研修は年 2 回以上と新規採用時に行うことが重要であり、実施内容を記録することが必要とされています（スライド 16 ）。

年 2 回の定期研修では、 1 回目は事例 A 、 2 回目は事例 B を使うと、同じ教材で内容を変えられます。新規採用時は、導入と単元 1 を中心にし、単元 3 の担当者と通報窓口だけは必ず伝えてください。

どの組み合わせでも、研修の約束（スライド 3 ・ 4 ）と相談先（スライド 38 ）は必ず入れてください。

スライド 3　はじめに：この研修の約束

最初に、全員でこの約束を確かめます。この研修のテーマは、参加者の中に当事者・目撃者がいるかもしれないテーマです。

とくに「自分の体験は話さなくてよい」「誰のことか分かる話をしない」を、講師から明確に伝えてください。思い当たる出来事がある人のための手順は、次のスライドで示します。

下の帯には、職員自身のつらさのための相談先と、利用者への虐待が疑われるときの通報先の両方を示しています。通報窓口の連絡先は、スライド 38 と巻末シート 2 で確かめます。

講師用ガイド（2 ／ 14）｜話す要点と、問いの答え

スライド 4　思い当たることがあったら｜講師が個別に引き取ります

この研修では、ワークの中で虐待が疑われる実際の話が出たら、グループで詳しく聞かず、講師が引き取ります。最初にこの手順を示しておくと、話した人も、聞いた人も守られます。

講師の手順：①グループで話が出たら「大事な話なので、あとで個別に聞かせてください」と止める（責めない・詳しく聞かない）。②研修後、人のいない場所で本人の話を聞く。利用者の安全が心配なときは、その日のうちに担当者・管理者と市町村の通報窓口へ。③講師自身もその施設の職員であれば、法第 21 条第 1 項の通報義務があります。施設の職員でない外部講師は、生命・身体に重大な危険が生じている場合は第 2 項の通報義務、それ以外は第 3 項の努力義務の対象です。④話した人の名前を広めない。通報を理由とした不利益な取扱いは禁止されていることを伝える（スライド 14）。

外部講師の場合は、事前に施設の担当者・管理者と、この手順と連絡先を打ち合わせておいてください。

スライド 5　この教材の根拠の示し方

スライドの右上などにある札は、その内容の根拠の種類を示します。法令は「守らなければならないこと」です。国の通知は、法令の解釈や運用の考え方を示すもので、指導の基準にもなります。国の手引きは「国が示す考え方や進め方」、 FEL の整理は「研修のためのまとめ方」です。札が違うものを混ぜて受け取らないよう、最初に確かめます。

指定権者（都道府県・市町村）が条例や集団指導で独自に定めていることがあります。自分の施設の扱いは、巻末シートで確かめます。

スライド 6　事前チェック｜〇か × か、直感で答えてみましょう

答えはまだ言いません。研修の最後に同じ問題でもう一度答え、答えと理由を確かめます（スライド 36 ・ 37）。紙に〇 × を書いてもらうか、手を挙げてもらいます。目安 1 分。

講師用ガイド（3 ／ 14）｜話す要点と、問いの答え

スライド 7　この研修の地図｜4 つの層と 3 つの単元

この研修は、すべてのスライドを 4 つの層で組み立てています。法令（何が義務か）、国の通知・手引き（国がどう考えているか）、事例（架空の場面で考える）、自施設で確かめる（自分の施設の分を書き込む）です。

単元 1 で法令と国の見解を、単元 2 で事例を、単元 3 で自施設を確かめます。どの単元よりも先に、利用者の安全の確保と、虐待が疑われるときの市町村への通報があります。

スライド 8　単元 1 基礎

時間配分の目安：2 ＋ 4 ＋ 4 ＋ 4 ＋ 1 ＝ 15 分。法令と国の見解を、 1 枚 1 メッセージで確かめます。条文は読み上げるより、要点を短く伝えてください。

スライド 9　場面 1 ｜夜勤 3:10 の廊下

「特別な人だけ」「誰にでも起こりうる」で手を挙げてもらいます。どちらの答えも否定しません。

サナさんはまだ何もしていません。立ち止まったこと自体が大事な「気づき」です。この場面で責める人を探すのではなく、何がサナさんを追い詰めているか、どうすれば止まれるかを、単元 1 の後半（スライド 19 ・ 20 ）で国の調査と一緒に確かめます。

もし実際の夜勤を思い出してつらくなった人がいたら、席を外してよいことを伝えます。

スライド 10　法律が定める「養介護施設従事者等による虐待」

高齢者虐待防止法は、虐待を「養護者（家族など）による虐待」と「養介護施設従事者等による虐待」に分けています。この研修で扱うのは後者です。

養介護施設には、特別養護老人ホーム、介護老人保健施設、介護医療院が含まれます。「従事者等」は介護職員に限らず、施設の業務に従事するすべての職員です。

高齢者は 65 歳以上の者と定義されています。ただし、養介護施設に入所・利用している 65 歳未満の障害者も、高齢者とみなして、従事者等による虐待の規定（通報の義務を含む）が当てはまります（法第 2 条第 6 項）。年齢で通報を迷わないでください。

講師用ガイド（４／14）｜話す要点と、問いの答え

スライド 11　虐待の 5 つの類型

法第 2 条第 5 項第 1 号のイからホまでの 5 つです。条文の言葉を短く言い換えています。右の列は、国マニュアル（令和 8 年 3 月改訂）第 I 章が挙げる例の一部です。

問いかけ：「場面 1 で、サナさんが強い言葉を言ってしまったら、どれに当たりうる？」→心理的虐待に当たりうる。ただし判断は市町村がします。

令和 6 年度の国の調査では、施設従事者等による虐待の被虐待者のうち、身体的虐待 51.1%、心理的虐待 27.7%、介護等放棄 25.7%、経済的虐待 10.3%、性的虐待 3.4% でした（複数回答）。

スライド 12　自覚がなくても、行為だけでなく、本人への影響で考える

国マニュアル第 I 章（p.20）は、虐待の自覚の有無にかかわらず、客観的に高齢者の権利が侵害されていると確認できる場合は、虐待の疑いとして対応するとしています。第 III 章（pp.111-112）は、行為そのものだけでなく、高齢者の尊厳や心身・生活への影響から判断すること、虐待に当たるものを「極めて不適切な行為」として処理することは法律では想定されていないことを述べています。

身体的拘束等は、切迫性・非代替性・一時性の 3 つの要件と適正な手続きを経ていなければ、原則として虐待に当たります（詳しくは身体的拘束等の適正化の研修で）。

事前チェック 1 の答え（×）につながります。

｜ CC BY 4.0

講師用ガイド（5 ／ 14）｜話す要点と、問いの答え

スライド 13　「思われる」段階で、速やかに市町村へ通報する

法第 21 条第 1 項：養介護施設従事者等は、自分が働く施設などで、従事者等による虐待を受けたと思われる高齢者を発見した場合は、速やかに市町村に通報しなければなりません。これは努力義務ではなく義務です。

「思われる」は、虐待があったと考えることに合理性がある、という趣旨です（国マニュアル第 I 章 p.36）。確証や現場を見たことは必要ありません。

国マニュアル第 III 章（pp.122-123）は、法に基づく通報は、施設内で事実確認などの過程を経なければできないものではない、としています。施設内で担当者に報告することは大切ですが、それで市町村への通報が終わったことにはなりません。事前チェック 2 ・ 3 の答えです。

スライド 14　通報する人は、法律で守られている

法第 21 条第 6 項：刑法の秘密漏示罪その他の守秘義務の規定は、通報（虚偽であるもの・過失によるものを除く）をすることを妨げるものと解釈してはならない。

法第 21 条第 7 項：従事者等は、通報をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いを受けない。

法第 23 条：通報を受けた市町村の職員は、職務上知り得た事項で通報をした者を特定させるものを漏らしてはならない（法律上の義務）。

国マニュアル第 III 章（pp.99-101）は、通報を理由とする解雇などは民事上無効と解されること、適切に通報した職員に施設が損害賠償を求めることは通報を萎縮させ法の趣旨に沿わないこと、公益通報者保護法にも保護の規定があることを示しています。

「過失」とは、一般の人から見て虐待があったと考える合理性がない場合を指します。迷ったときは、相談することから始めてかまいません。事前チェック 5 の答え（×）です。

講師用ガイド（6 ／ 14）｜話す要点と、問いの答え

スライド 15　施設に義務づけられた 4 つの措置

高齢者虐待防止法第 20 条は、施設の設置者に、職員の研修の実施、利用者と家族からの苦情を処理する体制の整備など、虐待の防止のための措置を講ずるものとしています。

運営基準（特養は第 35 条の 2 、老健は第 36 条の 2 、介護医療院は第 40 条の 2 ）は、虐待の発生・再発を防ぐため、 4 つの措置を講じなければならないとしています。令和 3 年度の改正で設けられ、令和 6 年 3 月 31 日までは経過措置（努力義務）でしたが、現在は義務です。

4 つの措置の中身を自分の施設で確かめるのは、単元 3 です。

スライド 16　研修は年 2 回以上と新規採用時。内容も記録する

指定介護老人福祉施設の解釈通知（老企第 43 号）は、虐待の防止のための研修について、指針に基づく研修プログラムで定期的な研修（年 2 回以上）を行い、新規採用時には必ず研修を行うことが重要であるとし、研修の実施内容を記録することが必要であるとしています。研修は、施設内での研修で差し支えないとされています。

担当者は、令和 6 年度の改正で「専任の」が削られ、身体的拘束等適正化・事故防止・感染対策などの担当者との兼務は、担当者としての職務に支障がなければ差し支えないとされました。委員会の責任者と同じ人が務めることが望ましいとされています。

老健（老企第 44 号）・介護医療院（老老発 0322 第 1 号 第 5 の 36 ）の解釈通知にも同じ記述があります。この研修の実施記録は巻末シート 3 を使えます。

講師用ガイド（7 ／ 14）｜話す要点と、問いの答え

スライド 17　措置が講じられていないと、報酬が減算される

令和 6 年度の介護報酬改定で、高齢者虐待防止措置未実施減算が新設されました。虐待の発生・再発を防止するための措置（委員会の開催、指針の整備、研修の実施、担当者の配置）が講じられていない場合、所定単位数の 100 分の 1 に相当する単位数を減算します。介護老人福祉施設、介護老人保健施設、介護医療院も対象です。

減算は、虐待が起きたかどうかではなく、措置が講じられているかどうかで決まります。この減算の内容は、国の審議会（介護給付費分科会）の資料で確かめたものです。法的な根拠は算定基準の告示と留意事項通知で、どの場合に減算になるかの細部、減算になったときの手続（改善計画の提出など）は、留意事項通知・ Q&A と、指定権者（都道府県・市町村）の資料で確かめてください（巻末シート 2 ）。

老発 0331 第 10 号（令和 8 年 3 月 31 日）は、令和 6 年度の調査で、虐待が発生した施設等の約 3 割で防止措置の取組が十分でなかったことを示し、集団指導などで周知するよう都道府県に求めています。減算を避けるためではなく、利用者と職員を守るための仕組みとして整えることが大切です。

スライド 18　令和 6 年度の国の調査｜施設従事者等による虐待は過去最多

令和 6 年度の国の調査（令和 7 年 12 月 25 日公表）では、養介護施設従事者等による虐待の相談・通報は 3,633 件（前年度より 192 件、 5.6% 増）、虐待と判断されたのは 1,220 件（ 97 件、 8.6% 増）で、いずれも過去最多でした。

相談・通報者（複数回答）では、当該施設の職員が 27.4% 、当該施設の管理者等が 18.2% でした。施設の中からの通報が、虐待を見つける大きな入口になっています。

施設種別では、特別養護老人ホームが 28.9% 、介護老人保健施設が 8.9% でした。件数の増加は、通報が増えたこと（気づいて動く人が増えたこと）の表れでもあり、数字だけで良し悪しを決めつけないよう伝えます。

講師用ガイド（8 ／ 14）｜話す要点と、問いの答え

スライド 19　虐待の要因は、個人だけでなく組織にもある

発生要因（複数回答、1,220 件）の上位です。「虐待を行った職員の課題」に区分される項目が上位ですが、5 番目に「組織運営上の課題」の「職員の指導管理体制が不十分」（61.9%）が入っています。

国マニュアル第 III 章（pp.117-118）は、虐待は特定の職員だけの問題ではなく、組織運営上の問題が職員の行動に影響して生じること、背景には組織運営、負担・ストレスと組織風土、チームアプローチ、倫理観とコンプライアンス、ケアの質があることを示しています。

場面 1 の答えにつながります：知識の不足もストレスも、研修・指導・相談の仕組みで支えられます。だから施設には 4 つの措置が義務づけられています。

スライド 20　単元 1 のまとめ：基礎

最初の問いに戻ります。サナさんが立ち止まれたことは大切です。夜勤で一人のときでも、利用者の安全を確かめたうえで少し間をとる、応援を呼ぶ、あとで担当者に相談する、といった行動を選べるよう、施設として支える仕組み（単元 3）が必要です。

国の調査では「倫理観・理念の欠如」「性格や資質の問題」といった個人の要因も上位にあります。それらも、研修・指導・相談の仕組みで支えられる、という意味で答えています。

時間がなければ、4 つのポイントは読み上げだけでかまいません。

スライド 21　単元 2 事例

時間配分の目安：2 ＋ 4 ＋ 8 ＋ 5 ＋ 1 ＝ 20 分。年 2 回の研修では、1 回目は事例 A（スライド 22 〜 24）、2 回目は事例 B（スライド 25 〜 27）を使います。両方を使うときは、単元 2 を 40 分にしてください。

ワークの前に、スライド 4 の手順（実際の話はグループでせず、講師が個別に引き取る）をもう一度伝えます。

｜ CC BY 4.0

講師用ガイド（9 ／ 14）｜話す要点と、問いの答え

スライド 22　事例 A ｜日中 10:30 の居室の前

「何もできない」「何かできる」で手を挙げてもらいます。新人の立場で先輩に声をかけにくいのは自然なことです。どちらの答えも否定しません。

この事例は、ミナコさんを責めるためのものではありません。ミナコさんが追い詰められている条件（人が足りない、順番に追われる）も一緒に見ます。

考え方はスライド 24 で確かめます。

スライド 23　事例 A ワーク｜個人で考え、グループで話す

個人 4 分（巻末シート 1 に書く）→グループ 8 分。 1 グループ 4 〜 5 人。進行役と時間係を決めます。

講師は各グループを回り、話が「ミナコさんが悪い」だけに集まっていたら、③④に視点を移すよう声をかけます。

安全上の指示：自施設の実際の出来事の話が出たら、グループで詳しく聞かず、講師が「大事な話なので、あとで個別に」と引き取ってください（スライド 4 の手順）。

スライド 24　事例 A の考え方｜「見た」ことを、ひとりで抱えない

① ツルさんは、急がされ、強い口調で言われ、うつむいて黙っています。怖さや恥ずかしさを感じたかもしれません。行為だけでなく、本人への影響で考えます（国マニュアル第 III 章）。

② 国マニュアルは、施設での心理的虐待の例に「威嚇的な発言、態度」（怒鳴る、罵るなど）や、車いすを速いスピードで走らせて恐怖感を与えることなどを挙げています。この場面がそれに当たるかどうかを決めるのは職員ではなく市町村です。くり返されているか、ほかの場面でもあるかなど、まだ分からないこともあります。

③ その場で：ツルさんのそばに行き「お手伝いします」と入る、ペースを落とす。そのあと：見た事実（日時・言葉・様子）を記録し、担当者・管理者に報告する。虐待を受けたと「思われる」なら、市町村に通報する義務があります（第 21 条第 1 項）。施設内の報告で通報が済んだことにはなりません。

④ 人員や入浴の時間の組み方、新人が先輩のことを相談できるルートなど、施設の課題として委員会で取り上げます。

講師用ガイド（10 ／ 14）｜話す要点と、問いの答え

スライド 25　事例 B ｜夕方 17:20 の居室

「置いた人の問題」「施設の問題」「まだ分からない」などで手を挙げてもらいます。

誰が置いたのかを探すことが目的ではありません。まず、ゲンさんが今、困っていないか、安全かを確かめることが先です。

考え方はスライド 27 で確かめます。

スライド 26　事例 B ワーク｜個人で考え、グループで話す

個人 4 分（巻末シート 1 に書く）→グループ 8 分。

講師は、「誰が置いたか」の犯人探しにならないよう、①と④に視点を戻します。

安全上の指示：自施設で同じようなことがあった、という話が出たら、グループで詳しく聞かず、講師が「あとで個別に」と引き取ってください（スライド 4 の手順）。

スライド 27　事例 B の考え方｜呼べない状態は、国のマニュアルで虐待の例

① まず、ナースコールをゲンさんの手の届く所に戻し、用事がないか、体調に変わりがないかを確かめます。

②③ 国マニュアル第 I 章（p.10）は、介護・世話の放棄・放任の例として、ナースコール等を使用させない、手の届かない所に置くことを挙げています。置いた人に悪意がなくても、自覚は問いません（p.20）。誰が・いつから・どのくらい続いているかは、まだ分かりません。見た事実を記録し、担当者・管理者に報告します。虐待を受けたと思われる場合は、市町村への通報の義務があります。

④「何度も押す」のには理由があるかもしれません。ゲンさんの不安、痛み、排せつ、夕方の人手不足など。個人の工夫で隠すのではなく、委員会やケアの見直しで扱います。センサーなど別の方法を使うときも、本人の行動を制限していないかを確かめます（身体的拘束等の適正化の研修とつながります）。

事前チェック 4 の答え（〇）です。

講師用ガイド（11 ／ 14）｜話す要点と、問いの答え

スライド 28　単元 2 のまとめ：事例

2 つの事例の問いに、まとめて答えます。使わなかった事例の問いは、読み飛ばしてかまいません。

新人や立場の弱い職員ほど、声を上げにくいものです。「新人が言いやすい職場」をつくるのは、管理者とリーダーの役割であることを伝えてください。

スライド 29　単元 3 自施設で確かめる

時間配分の目安：4 ＋ 7 ＋ 3 ＋ 1 ＝ 15 分。事前に、施設の指針・委員会の記録・通報窓口の連絡先を講師が用意しておくと、ワークが進みます。分からない欄は空けたままにし、担当者に確かめる宿題にしてかまいません。

スライド 30　法令が施設に求める仕組みを、自分の施設で確かめる

単元 1 で確かめた法令と解釈通知を、自分の施設の言葉に置きかえて確かめます。ここに挙げた観点は、巻末シート 2 の行と同じ順番です。

委員会は、身体的拘束等の適正化の委員会など、関係の深い会議と一体的に運営してよいとされています（解釈通知）。自分の施設ではどの会議で扱っているかを確かめます。

通報窓口は、市町村によって名称や受付時間が違います。時間外の連絡先も確かめてください。

スライド 31　自施設の指針に、この項目が入っているか

解釈通知（老企第 43 号）が、虐待の防止のための指針に盛り込むこととしている項目です（言葉は短く言い換えています）。自分の施設の指針を手元に置いて、項目があるかを確かめます。

とくに「相談・報告体制」と「虐待等が発生した場合の対応方法」に、市町村への通報が書かれているかを見てください。施設内の報告だけで終わる書き方になっていたら、委員会で見直しを提案します。

指針は利用者・家族が閲覧できるようにすることとされています。

講師用ガイド（12 ／ 14）｜話す要点と、問いの答え

スライド 32　ワーク｜巻末シート 2 に、自分の施設の分を書く

個人 5 分→ペア 2 分。分からない欄は空けたままでかまいません。空いた欄は、担当者に確かめる「宿題」にします。

ペアでは、書けた欄と書けなかった欄を見せ合うだけにします。施設の問題点の批判大会にならないよう、講師が声をかけてください。

書いたシートは提出しません。施設として確かめたいことは、講師が担当者・委員会に伝えます（個人名を出さずに）。

スライド 33　明日からの行動目標を 1 つ決める

例から選んでも、自分で考えてもかまいません。巻末シート 2 のいちばん下の欄に書きます。目安 3 分。

話せる人に 1 〜 2 人、発表してもらってもかまいません（強制しない）。

スライド 34　単元 3 のまとめ：自施設で確かめる

書けなかった欄が多くても、それは参加者のせいではありません。仕組みが職員に伝わっていないことが分かった、という成果です。講師は、空いた欄の多かった項目を（個人名を出さずに）委員会に伝えてください。

スライド 35　この研修で、いちばん伝えたいこと

全体のまとめです。 3 つのメッセージを読み上げます。

虐待の防止は、誰かを罰するための仕組みではありません。利用者の尊厳と、そこで働く職員を守るための仕組みです。

スライド 36　事後チェック｜もう一度、〇か × か答えてみましょう

研修の最初と同じ問題です。答えが変わったところがあるか、自分で確かめてもらいます。目安 1 分。

｜ CC BY 4.0

講師用ガイド（13 ／ 14）｜話す要点と、問いの答え

スライド 37　事後チェックの答えと理由

1 は × ：自覚の有無にかかわらず、客観的に権利が侵害されていれば対応します（スライド 12）。 2 は〇：法第 21 条第 1 項。確証は不要で、「思われる」段階で速やかに（スライド 13）。 3 は × ：施設内の報告は通報の代わりになりません（スライド 13）。 4 は〇：国マニュアル第 I 章が、介護・世話の放棄・放任の例に挙げています（スライド 27）。 5 は × ：守秘義務の規定は通報（うそ・過失によるものを除く）を妨げず、通報を理由とした不利益な取扱いは禁止されています（スライド 14）。

スライド 38　相談先と、この教材を使うときに

研修の最後に、相談先と、自分の施設の連絡先・手順を確かめます。

この教材は CC BY 4.0 です。出典（福祉教育ラボ・教材名・ URL ）とライセンスを示し、改変した場合はその旨を示せば、改変・再配布できます。引用した第三者の文章と福祉教育ラボのロゴは、このライセンスの対象外です。施設に合わせたカスタマイズの相談は、福祉教育ラボのお問い合わせから受け付けています。

左の「つらいとき」は職員自身のための相談先です。研修中・研修後に、自分の体験を思い出してつらくなった人がいたら、講師が個別に声をかけてください。

都道府県の権利擁護の相談窓口は、老発 0331 第 10 号（令和 8 年 3 月 31 日）で、介護職員等も相談の対象にできるようになったものです。設けているかどうか、名称は都道府県で違うため、自施設の指定権者の資料で確かめてください。

スライド 41　巻末シート 1 ｜事例ワークシート

単元 2 のワークで使います。右の列は、配布用に印刷するときは空欄にしてもかまいません（説明を残すと書きやすくなります）。

スライド 42　巻末シート 2 ｜自施設の確認シート

単元 3 のワークで使います。市町村の通報窓口と指定権者の資料は、講師が事前に用意しておくと記入が進みます。

講師用ガイド（14 ／ 14）｜話す要点と、問いの答え

スライド 43　巻末シート 3｜研修実施記録
研修の記録は、運営指導で確かめられることがあります。新規採用時の研修も、同じ様式で記録できます。

｜ CC BY 4.0