

令和元年度
かながわ高齢者あんしん介護推進会議
議事録

- 会議開催日時：令和元年11月27日（水）
- 会議所要時間：2時間（14：30～16：30）
- 会議開催場所：シルクセンター大会議室

○事務局（県高齢福祉課高齢福祉GL）

定刻になりましたので、ただいまから令和元年度かながわ高齢者あんしん介護推進会議始めさせていただきますと思います。

よろしくお願いたします。本来ですと、開会先立ちまして私ども高齢福祉課長の方からご挨拶を申し上げるところですが、前の打ち合わせが長引いてございまして、少し遅れて到着をさせていただき予定となっております。後ほど改めましてごあいさつ申し上げます。

それでは本日の資料ですけれども、お手元の方にお配りをさせていただいております。

次第の下段の方に量が多くなってございますけれども、資料内容を記載させていただいております。ご説明をさせていただき中にご案内をしながら進めていきたいと思っておりますが、不足等ございましたら随時こちらまでお声かけをお願いいたします。

また、本日ご出席をいただいております委員の皆様でございますが、名簿をつけさせていただいております。

1点、こちらの不手際がございまして、オブザーバーの相模原市様については、欠席と記載されておりますが、ご出席をいただいております。

数名ご到着遅れていらっしゃる委員さんもいられますけれども、このまま進めさせていただきますと存じます

こちらの会議ですけれども、公開対象の会議になってございますが、特に傍聴の希望の方お見えになっておりませんので、このまま進めさせていただきますこちらの会議の内容ですが、後日、県のホームページで公開をさせていただき予定としてございます。

議事録を作成させていただき関係で発言につきましては、録音をさせていただきますことをご了承ください。お手元のマイクで録音をさせていただいております。

赤いランプがついておりますけれども、こちらを押してしまいますと録音が消えてしまいますので、特に触らずにそのままご発言をいただければと存じます。

それでは、ここからの進行でございまして、恐れ入りますが当会議の委員長をお願いさせていただきます山田委員長の方をお願いさせていただきます

○山田（虐待防止部会長）

皆様、よろしくお願いたします。それでは議事に入らせていただきます。

議題1「令和元年度かながわ高齢者あんしん介護推進会議に関係事業開催状況等について」の説明を事務局からお願いいたします。

【議題1】

○事務局（高齢福祉グループ）

ご説明させていただきます。

令和元年度かながわ高齢者あんしん介護推進会議関係事業については、お手元の資料1～3をご覧ください。資料1には各事業のスケジュールを載せております

（一覧上に）数字で書かれている部分につきましては、すでに実施した、または実施する予定になっているものとなっております。丸がついている場所につきましては、今年度実施をしますが、これから実施していくものとなっております。

関係事業は、この「かながわ高齢者あんしん介護推進会議」および「虐待防止部会」、「拘束なき介護推進部会」、それから「認知症対策推進協議会」ということで、大きく分けまして4種類ございます。

それぞれの今後の予定については、記載どおりとなっております。

それから資料2を見ていただければと思います。昨年度末に公表いたしました「平成29年度における県内の高齢者虐待の状況」ということで、記者発表の資料を付けさせていただいております。こちらについては、神奈川県ホームページの方にも、掲載させていただいておりますので、皆様もご覧いただいているかと思っております。

資料3、こちらが平成20年度から平成29年度の高齢者虐待の推移をまとめさせていただいております。高齢者虐待につきましては、増加傾向がございます。

平成28年度に比べますと平成29年度は、高齢者虐待相談件数、虐待の認定件数ともに若干の減少となっております

平成27年度が高齢者の大きな事件もあったというところで、社会的にも関心が高まり、翌年28年度の高齢者虐待通報数また虐待認定数ともに急増した経過もあるように思われます。平成27年度と平成29年度には大きな開きは無いことから、急増まではしてはいないと捉えております。虐待を受ける高齢者の特徴としましては、認知機能が低下している方が比較的多いという傾向がございます。

こういった現状も含めて県としましては、認知症対策や権利養護意識の向上について、対策を進めている状況になっております。以上になります。

○山田委員

なにかご質問・ご意見等ありますか。後ほどそれぞれの取り組みについてご報告があると思っておりますので、ご意見いただければと思います。

虐待の数値に関しては、また防止部会の報告でも説明を補足させていただきますので、高齢者虐待防止部会の方でご質問いただければと思います

少し予定より早いですけれど、議題2「高齢虐待防止部会報告並びに高齢者虐待防止に関する取り組みについて」を事務局から説明をお願いいたします。

○事務局（高齢福祉グループ）

引き続き、ご説明をさせていただきます。資料4をご覧ください。高齢者虐待防止部会における取り組み状況についてということで、昨年度の取り組み状況と今年度の取り組み状況のご説明させていただきます。

平成30年度の取り組み状況ということで、平成18年に県で作成しました「かながわ高齢者虐待防止対応マニュアル」は県のホームページの方にも載せさせていただいておりますが、虐待が起きた際の自治体の対応についてまとめたマニュアルです。

こちらについて、高齢者虐待の現状を踏まえまして改定内容を検討し、令和元年5月末に新たに改訂版を発出いたしました。

また「養介護施設従事者等による高齢者虐待発生後対応マニュアル」の作成ということで、こちらが資料6になります。

施設で起きた高齢者虐待の初動対応、発生した環境の改善に向けての状況評価・アセスメントについての指針を作成いたしました。こちらは新規作成させていただきました。

高齢者虐待防止研修体系の整備ということでは、各自治体の虐待担当者、地域包括支援センター職員の在宅における高齢者虐待担当者の方に向けて、年に2回～3回、虐待の研修を実施させていただいております。こちらは部会で検討した研修カリキュラムに沿って、計画的に研修を実施しております。

令和元年度の取り組み状況については、第1回目の高齢者虐待防止部会を7月26日に実施をさせていただきました。2回目につきましては、10月15日に実施させていただいております。3回目は予定の段階ですが、令和2年の2月下旬ごろに実施をする予定となっております。

また先ほど説明をさせていただきました、高齢者虐待防止対応マニュアル、それから高齢者虐待発生後対応マニュアルにつきましては、資料5・6になってございますが、虐待対応マニュアルは、高齢者虐待が増え続けている現状や対応が困難なケースというのが非常に多く発生している現状を踏まえまして、対応事例や裁判例等より専門的な情報を追加いたしております。また国の方でも、高齢者虐待の指針が平成30年度末に新たに出されたということも踏まえまして、国の内容と照らし合わせて作成をさせていただいております。既に各自治体には、こちらのデータについてお送りさせていただいておりますし、既に活用していただいているという報告を受けております。

次に、令和元年度の部会検討内容ですが、「高齢者施設における虐待防止に係る一斉点検（自己点検シート）について」ということで、こちらにつきましては、毎年12月に入りまして、県内にあります全介護サービス事業所の介護スタッフ並びに管理者を対象として、介護サービス実施の状況の見直しと高齢者虐待の未然防止を目的とした自己点検について検討を行っております。

こちらは各職員が約30問のチェックリストを、ご自身でチェックをしていただいて、実際にご自身が提供しているサービス支援内容を振り返っていただくといった内容になっております。

スタッフ用・管理者用と、それぞれチェックをつけていただきまして、最終的にそれを取りまとめている状況になってございますけれども、こちらの内容を現状に合わせて一部改訂を検討しているところでございます。

次に「高齢者虐待防止啓発リーフレットについて」ということで、こちらについては、各市町村、それから地域包括支援センターの方に配りさせていただいております啓発用のリーフレットを現状に合わせて作成をし直しているというところになります。

本日時点で新たに作成したものがご準備できない状況になっておりますので、こちらの方は作成でき次第、皆様のお手元の方にも送らせていただきたいと思いますと考えております。

それから、高齢者虐待対応関係職員研修についてということで、各自治体の経験値の差を補い、高齢者虐待防止に係る一定の対応力を確保するため、市町村及び地域包括センター保健福祉事務所における高齢者虐待防止担当者を対象とした研修を年3回実施させていただいております。こちらの研修内容について検討をさせていただいております。

資料の7を見ていただきますと、平成23年から令和元年までの研修のテーマ、それから講師をまとめさせていただいております。今年度第1回目につきましては、この度改定させていただいた「高齢者虐待のマニュアル」の説明も含めまして、虐待防止委員長の山田先生、それから、県警本部人身安全対策課の樋田警部に来ていただいて、ご講義いただいたという経過がございます。

また、12月16日に予定されております第2回研修につきましては、「高齢者虐待と8050問題」を実施いたします。こちらは特定非営利法人の悠遊楽舎で、引きこもり支援を中心に幅広くご活躍されている明石紀久男先生にお出でいただきまして、研修を予定しております。

第3回についてはまだ現時点では予定ですが、2月中旬から3月上旬でグループワーク含めた研修を検討しているところです。以上になります。

○山田委員

ありがとうございます。資料が、とてもたくさんあり、なかなか目を通すのが大変だと思いますけれども、ご意見をお伺いしたいと思います。何かございますでしょうか。

高齢者虐待の件数等も含めて、ご質問等ありましたらお願いいたします

○武藤（拘束なき介護推進部会長）

よろしくお願ひします。武藤と申します。質問というよりは確認なんですけども。

毎年11月か12月ごろから県の方から自己点検シートを実施してくださいということで、またいろいろ事業所へ周知されているかと思うのですが、当初スタートした頃は、その結果を県の方に報告してくださいという、そんな義務があったかと思うんですね。

勿論、自己点検を前向きに捉えている事業所やしっかりやるだろうし、そうではない事業所は、点検を実施したけれど、そのままにして通過してしまう。

事業所ごとに個別に見ていくと、私の事業所で毎年やっているんですけども、実は自分（武藤委員）が捉えていたものと現場の人が捉えていたものに差異があるなど感じているんですね。

なので、この点検をベースにやって終わるのではなくて、その次をどう生かすかっていうことで、私の事業所では職場内研修に生かしていくってことをやっているんですけども、その辺は県の方では、点検を「やってください」と言って、その結果の情報を集めたりとかってことをされているんですか。

○事務局（高齢福祉グループ）

委員おっしゃる通りでございまして、当初はすべてを県の方に提出をしていただくということで始まったというふうに承知をしております。取りまとめにもかなりの時間がかかったようで、その取りまとめた結果を、なかなかフィードバックをさせていただきにくいというような状況があったということで、28年度ぐらいからは県に提出は求めていないという形になっております。

ただ、施設の方には実地指導など、各県の保健福祉事務所や私ども監査を入りますけれども、そういった時に「実施をしたものを見せてください」ということでお願いしております。「自己点検チェックシートをやっておられますよね。その結果を見せてください」という形にしております。

また、今年度の虐待防止部会の取り組みとして、事故点検シートの見直しをさせていただいているということで、ご報告させていただきました。虐待防止部会の方でご議論いただいている内容は、チェック項目そのものも検討対象ですけども、併せてそのフィードバックの部分。施設の皆さんにやっていただいたその結果を、ただやりましたではなくて、やった結果がどうであったというのを見えるような形の集計シートのようなものであるとか、何番に多くをチェックがついた場合には、こういった部分を見直したほうがいいんじゃないかとか、もしくは職員さんに向けた研修ですとか、人材育成しなければいけないんじゃないかですとか、その後の対策に紐づけられるような集計表を作成するというところで、部会の方でご議論をいただいているところでございます。

○武藤

実地指導の場面で確認していただいていますというお話でしたので、そこはきちんとできていれば、各事業所が点検をやって、自分たちの事業所がどうだったか、そして実地指導の時に不足があるようなところがあれば、そこを強化したいという事業所は本当に具体的な改善に入っていくかと思うのですが、

神奈川県（の保健所）だけではなくて、横浜市であったりだとかそういうところにも周知ができていますわけですか。私どもの方でも実地指導があったんですが、確認された記憶がちょっとなかったもので。

○事務局（高齢福祉グループ）

政令指定都市で、どこまで活用いただいているかというのは、把握できておりません。

○武藤

やはりアウトカムの部分をきちんとやっていかないと。虐待対策として、いろいろな取り組みをしているけど、「多少なりとも減りました」ではなくて、やはりこれは限りなくゼロに近づけられればいいのかと思うと、日々の取り組みの現場でやっている人たちが、今の事象どう捉えているのかっていうのを、現場の実践している人たちが高い意識をもってやらなくてはならないし、それを支える組織が促進していかなくてはならないっていうところもあろうかと思うので、ぜひアウトカムもしっかりやっていただけるといいなというふうに思います。

○事務局（高齢福祉グループ）

ありがとうございます。

○山田

その他ございますでしょうか。

「自己点検シート」はなかなか全国的に県などがやっている事例は無くて、神奈川は先進的にやっております。虐待が発生するたびに、厚労省が自己点検シート等の対応をして下さいのような通知が来るのですが、その実態としては、点検シート自体は厚労省は示しております。

その様な中で、神奈川県はいろいろやられているんですが、武藤先生がおっしゃられたように、こういった点検シートを出しているんだけど、実態として活用しなくては効果がない。ちょっと踏み込んでですね、こういう点検シートのほか、実際にその効果を発揮するっていうのは、何をすればよろしいでしょうか。

○武藤

体制にするかと思うのですが、私たちの方では具体的にどういうことやっているかという、大人数だと集計もすごくやりづらいことは確かなんですが、実施したチェックリストをすべて細かに集計しています。

そうすると、実は権利擁護委員会が捉えていなかったところが、実際施設の中で「これ不適切なケアじゃないか」って思っている職員がいたとすると、グループワークで「じゃそれってどういう時期に起こってくるんだろう」「本当はどうしなくてはならないんだろう」ということをグループごとに議論してもらってそれを発表してということで、全職員が参加する研修を、事業所の中で年2回は開催しているんですね。

全員が参加できるということで、この辺も本当に事業所ごとに様々な事情があるかと思うんですが、我々の方ではそれをやっていて、チェックリストだけやって結果がどうだったこうだったっていうだけではなくて、そこって本当はどういったことをしていかなくてはならないのかとか、権利擁護の視点からおこなった時にどうなのかというところを一緒に合わせて研修をしたりすることで、自分では不適切だと思ってなかった支援が議論されることによって、これってやもすると虐待に繋がってしまうのではないかとということに気付く。リフレーミングしていくことで、最終的に職員が今回の研修から何を学んだかというところを、フィードバックしてもらえよう形をとってやっているところなんです。けども、1時間じゃなかなか終わり切れなくて事前準備がかなりかかるっていうところはありますけれども、そんな形で進めています。

○山田

やっぱり点検シートチェックして提出するというだけでは効果っていうのが十分ではないので、やはり組織で結果を共有して、職員の方のご意見を聞いて、組織全体で防止していくっていうふうにはしないといけない。こういうちゃんとやっていらっしゃる事業所もあるので、そういう活用実践事例なども出していく。施設の職員向けのマニュアルありましたので併せて紹介するとか、あと研修のパワーポイントのセット（HP掲載）がありましたね。あれに足していくとか、そういうようなことにしていけばもっと効果が発揮されるのではと思います。

○篠原（神奈川県医師会）

よろしいですか。今日初めて参加させてもらいました県医師会の篠原と申します。

今そういった良い意見をありがとうございます。実は、介護施設、神奈川県下の介護施設の全貌っていうのが今掴めてないんですよ。県でもすべては把握されていないと思います。このあいだ県央の方でようやく看取りに関する調査結果が出ました。その調査も膨大な作業なんですけど、おそらくこの事故点検も全施設に出すというのは、これも大変じゃないですか。回答するほうも大変なんです。というのは医療介護っていうのが今すべての分野において人材不足なんです。だから、いろんなことに対してアンケートに対して答えることすらも大変である。周知することも大変なのね。そうすると、現場では無くて、別の部署でそういう調査をしていたりする。これも大変だ。そうすると、そういうのをもう少し縦割りじゃなくて、共有して、大切なのは「見える化」だと思うんですよ。

それから介護施設はほぼ民間ですから、やっぱり選ばれなきゃいけないわけですね、入居したいと。そうすると、こういったことも取り組んでいるということが見えれば、選ぶ対象にもなると思いますし、安心に繋がると思うんですよ。看取りをやってくれるとか虐待がないとか、大きなポイントだと思いますから、せっかくそれだけの労力をかけるのであれば、やはり県民の人にもわかるようなものしないと勿体ないんですよ。

全施設に出すのは膨大な作業じゃないですか。それを解析するのも大変ですけども、それだけかけたのであれば、行政も縦割りじゃなくて、他のところとも共有しながら、情報の開示ですよ。開示っていうのを我々に開示ではなくて、県民に対しての開示だと思うんです。以上です。

○山田

たとえば武藤先生の施設で、ホームページなんかでこういう研修をしたこういう結果になりましたっていうことを出すっていうのは大変な作業なのでしょうか

○武藤

まずその自己点検シートは、すべての職員やるんですよ。うちの施設だと、100名近くの職員がいる。それを権利擁護委員会っていう委員会やっているんですけども。そこで集計するのがまず大変ということがあります。部門別に集計してもらって、そこを最終的に権利擁護委員会に挙げてもらってということで、疑問にあがったところは付箋を引くだとかっていうふうな形でやっているんですけども、いずれにしても前処理を各部門でやってもらっていたりとかっていうことでやっているんですけども、多分やり方さえ事前に決めていけば、それをデータ化してしまっただけで、誰でも見られるっていうふうな形で何年間か保存している。

なので、事業所ごとにやり方を決めれば。ベースのデータを作るときには、そこに長けた人にベースを作ってもらって、そこに入力していくのはどの部門でもできるような形に

して、各部門で入れたものに関して、権利擁護委員が見るんですけど、実はコメントを書いたりする人がいるんですね。

そこが大切で、そこをやっぱり我々管理者のほうでは確認したい。全部やって書面で全部回収して、コメントがあったとなれば各部門で付箋を貼っていってもらって、効率的に作業ができるようになっていうところで、まずそれが一時作業なんですね。そして、そこから次の研修、1ヶ月たたないうちに点検シートをやったら、権力養護の研修をやるという、その流れをやっているの、決して楽な作業ではないんですけど、今回その集計表みたいな形で出てくるということがあったので、ちょっと期待したいなと思っています。

○山田

施設が一つ一つ考えていくのっていう、本当に大変でしょうから、そういった手引きみたいなもの、自己点検シート生かす手引き書などを作って、それも合わせてこういうふうにやってくださいみたいな形で、持っていければ、より効果的になると思うんですね。

武藤先生の施設のようところで実践事例を出して、こういうことがありましたといったようなところまでやって、職員のモチベーションをアップさせたりとか、また、そういうのをホームページで出していただいて宣伝したりとかもよいのではないのでしょうか。

○武藤

研修を実施したというのは公表したりしているのですが、「今年度はこんな数字でした」ってところまでは外に発信していないので、そこ発信するという形をとれないことはない。

○山田

というご意見出ましたけれども、介護福祉士会からはいかがでしょう。今の展開といいますか点検シートを活用していますでしょうか。

○樽見（神奈川県介護福祉士会）

点検自体はとても良い取り組みだと思います。

介護福祉士会として、その点検シートについては、私も高齢者施設の管理をしているものですから、その点検シートは毎年行っております。

ただ、今おっしゃった通り、「これ提出するんですか」って問い合わせしたこともあったんですが、実際は提出する必要はないですよと、自分たちの中できちっとそれをやってフィードバックしていただければ結構ですというお話があったので、そのような対応させていただいているんですが、やはりそこから先に進めない現状はあります。今お話が合ったように研修まで進めないという現状はちょっとありまして、ただその点検シートをやることによって何らかの気づきはあるのかなっていうふうには思います。

そのシートをやることによって、ただ漠然と仕事をしている中で、年に1回ではあります。そのシートをやることで、こんなこともあったという気づきがあったりとかして、それはとてもいいことではないかなと思います。

ただその先にまた進めれば、もっといいのかなと思うんですが、やはりとても忙しい中での、自己点検シートのチェックだったりしているので、今もそこが手一杯というところなんです。ただもし、県の方からシートをデータ化して、それでフィードバックして、県の方に提出してくださいというお話があったら、それはそれなりにやるかと思えますけどね。はい。そんな状況であります。

○山田

チェックする人がいれば緊張して取り組むことができる場所はですかね。

○樽見

それが義務化とかになればそうなるんでしょうけども。今現状のところではその自己点検シートやっているというそれをきちっとまとめて、監査時にも出せるようにしておくというような感じでして、ちょっと甘いかなと思うんですが、ただそれをやることによって、やらないよりやったほうが良いということと、やることによって少なからず、小さなことでも気付きはあるので、それは大事なことであるというふうに思います。

○山田

例えば、その点検をやって、それをホームページでアップをなるべくしてくださいみたいなことを県が進めていったら、どうでしょうか。

○樽見

やるでしょうね。本当に忙しいところではありますが、大事なところですからね。研修でも、虐待拘束とか認知症とか、そういう形で研修を介護福祉士会でもやっておりますし、また自分たちの施設の中でも、研修もやっておりますし、そこで気づくこととかグループワークとかの中で気づいたりすることも大切ですよ。

○山田

県で取りまとめの作業が大変でしたら、自主的に各施設の方でやったと内容を、ホームページなどにアップしてもらって、そこで「自分たちの施設はこれだけやっています」みたいなところに活用していただくということで、少し緊張感をもってお仕事をさせていただくというようなことも考えられるかもしれないですよ。

○樽見

本当にその点検シートを使って自分たちの点検をした上で、そしてそこで気づいたこと、またフィードバックをして、それを実践の場でまた生かしていくということが、大切なことだと思うので、シートをやるだけではなくって、そこで気づいたことを現場でより良い支援につなげていくことが大切ですかね。

○山田

大学などでもやっぱり自己点検とかですね、認証とかですね、そういったものをかなりやっている。

それを公開するっていうふうになってきているので、その辺の流れっていうのはやはりではないかなと思いますので取りまとめて県のチェックというよりはむしろ自分たちが自主的に点検してそれを公開していくっていう。

流れをちょっと作って、できるだけっていう感じで行くと、そういうふうになれば、県の方も、実際の方の作業もそんなに負担は増えないのかなっていう、木もしなくはないと思いました。他ご意見ございますか。

○武藤

はい。私たちがいる時にまず気をつけているのは、階層・経験年数によってかなりその

辺の受けとめ方とかが違っていたりとか。いうことがあるので、まず自分もここに介護経験が何年あるかっていうこと。入れてもらうんですねシート、トップページに、そうすると、事業所の課題がすごく良く見えるんですね。この階層の人たちが。

この理解が薄いということがあるところは研修をやりましても、例えば部分で、この階層の人たちにはこんなことをきちっと食事の時のプロパーも必要のないのにつけてい。それってどうなのだろうっていうところとか、たまたまそんなことを議題に持ってきたりすると、あそこフロアの中でそういった、まだちょっと周知が、理解ができてないという階層の人たちにはやっぱりそのレベルから伝えていくっていうか、階層別にもっとこういったことをやるからすごく時間がかかるんですけども。それをこの事業所の中で、そんなに細かくやっていく必要はないかと思うんですけども。

そんなことができるかと本当に事業所の中で、今どの階層のどういった人たちにどんな課題があるんだろう。ということが一つ非常によく見えるなっていうのが、私がいつも思っているんですけど。

○山田

こういうスーパービジョンの一つ、一環のようなものはいかがでしょうか。

○武藤

これはもうずっと例年やっているとその時期に来たからやる、そして流れとして、そのあと研修会が待っているっていうふうになっているので、そんなに職員もまたやらされるとかっていうそんな感じではないし、福祉の現場を良くしたいっていう。そんなに負担感を感じているというふうには私は思えない。期間内にちゃんと出してきてくれているので、これ私の事業所のこれだけしか今お伝えできませんけれども

○山田

施設ではケースカンファレンスがあるんですよ、利用者のためにですけど。ただ職員のためのスーパービジョンの機会が意外と少ない。個人のスキルとか、教育課題とか、なかなか助言が受けにくいってところがあるので、そういったところバイブルにもなっていくので。

○武藤

結果的には育成の一つとなっていくので

○山田

人材育成というようなところも出しながらやっていくと、また印象が変わる、モチベーションが変わるかなという気もいたします。

あと虐待の研修等ですね、いかがでしょうか経済的虐待が増えているっていう意見が防止部会などで、出てきて通念ですね、今までにはない、施設著長さんもどうしていいのかわからないようなことが起きていたりすると聞いていたりすると、利用者ではなくて、職員の物も盗まれたりですね、やっぱりそういったのが、ここ数年増えているとデータでも、経済的虐待が施設のなかでも昔は利用者のお金の使い込みとか、寄付を求めたりというように感じてあったが、窃盗のようなものも増えているとそれはちょっと

現場が荒れているという状況も何か。そういったどうかことが起きると、施設長もどうしたらいいのかみたいなの。もう監視カメラのような方法しかないのか。

○武藤

前回の会議の時もあったお話させていただいたと思うんですけど、今、篠原先生の方からも人材不足っていう話がありまして、やはり人材不足っていうのは、面接に来てくださった方は取りたいというふうなところがあります。

やもすると、人となりとかがなかなか見られないっていうところも、あるのかもしれないし、一方で本当に人手不足の中で忙しいなかでやっている、職員の予想だにしないストレスとかそういったことも、もしかしたら、起こっているのかな。ということも考え、てしまいます。

経済的には処遇改善基金等の様々な視点からいくと、経済的な課題を抱えているっていう人は自分の事業所をとらえたときに、そういったところはそんな無いんです。それよりも「疲れるんです」ですっていう話がよくあるので、そういった利用者の方だけではなくて、仲間同志でのそういった、経済的虐待っていうことがある。

ちょっと、私もイメージしづらいんですけども。

ただ、様々な人が様々な形で入ってきて、入職してきて、3日目には黙って辞めて、仕事に出てこなくなるとかっていうふうな、そんな話も耳にすることがあるので、職員達が非常にストレスとかを感じている実際あるんじゃないか。

○山田

その他ですね、虐待の件数や内容等ですね、ちょっと市町村などの状況についてお伺いしたいと思いますが、横須賀市さん、いかがですか。

○横須賀市

言っていないかわかんないんですけど事件が今年ありましてですね、施設内で殺人（職員）をしてしまった人がいるんですね。そこについて施設の人たちといろいろ話だったんですけど、警察のOBのシステムの話聞いたんですけど。何が一番問題かということでもいろいろお話もあったんですけど。やっぱり職場の風、風通しであって、対応ではないということで、給料ではないと私たちの認識は、その職場の給与体系ではなくて、どれだけ風通しが良い。今、お話がありましたけど、ちょっとした声かけであるとか、相談でそういうところが出来ている施設は、虐待も起きない、窃盗等も来ないんですけど、割とこう距離感があるところの施設っていうのが定着率も悪くて、常に人手不足。コミュニケーションも取れてないっていうところはよく、私たちにも虐待或いは虐待の疑いではないかというような声が入ってくるので、私達としてはやっぱり人を育てるっていうか、人を人として見守っていく体制っていうのが一番大事で、そこを、研修でと。

特に注視していますし、実地指導の中でも人と人とのコミュニケーション、人間関係が取れているかっていうのが一番強く最近施設の方でもヒアリングや私達でもお話をさせていただいているところがございます。

○山田

一つのコミュニケーションというのは職員同士や職員と上司というかそんな職員間の話ですか。

○横須賀市

職員同僚もそうですし、上司或いは施設長そういう縦の関係や横の関係、横の関係で同僚とまず相談ができるかで同僚で解決できない場合上司や施設長でそういうところは当然ですけど、大きな問題に起きる前にある程度おさえ、予防になるんですけど、そういうと

ころがないところは、まずそう誰に相談したらいいのかわからない

そんなことを相談したら解雇されてしまうんじゃないかみたいなそういう恐れを、なかなか相談しにくい。そういうところはなかなか人手不足と職場の労働環境っていうのが、循環が上手くいかないそういう一生懸命こうすごく忙しいですけど一生懸命コミュニケーションとっているような。

仕事以外でも例えば時間外でもこんなにかこう声掛けしているようなところっていうのは、職場の中で問題の共有化が出来ているっていうところで、そういうところ比較的何か。家族や関係者から何かあってもすぐにその中で、小さいうちに芽がある程度大きな問題になる前に解決に向かっていくっていうような認識で私たちは考えています。

○山田

組織のマネジメントの話が出たと思うんですけども、施設の虐待などでは、やはり法人理念とか、やはりそういった管理部門の方たちの責任っていうか役割が非常に大きいということが常に言われていたわけなんですけど、そういうかなりの虐待が起きる施設の管理職の人達がどういう人たちがなっているのか。すごく不思議なんですけど。

ちゃんと資格を持ってずっと職員などやってきた人たちなのか、わりとポンとついてしまう。どういう方たちがなっているんでしょうかね。

○篠原（神奈川県医師会）

ちょっといいですか。施設っていうのは本当にピンからキリなんです。特養とか老健とかはある程度、法律で配置が決まっている、人数配置、そういったところは様々な会議もできるんですよ。ところが、サービスつき高齢者住宅とか自立型の有料老人ホームそういう基準がないですから。もうギリギリ、本当に介護のスタッフの人材不足というのは、半端ではないです。会議すら開けないとこいっぱいあるんです。

資格を持ってなくても、もう長くいるから何となく室長をやっている、そういう施設の方が数的には多いと思います。それぐらいに施設によって大きな差があって、先ほど言いましたように地域ケアシステム、地域力構想調整会議でも、その部分の情報が見えないんですよ。医療機関も入っていない。

だから、何かあったら救急車、三次救急が疲弊するとかいろいろあるんですけども。そういうところがあって、多分行政も掴めてないですよ。

施設の数を深めていっても、内情までは掴めてないと思います。そういうところがどれだけ沢山あるかということが実態です。

私もいろんな在宅医療とか、自分とこでもやっていますけども、特養や老健とかは、しっかりせざるを得ないですよ。人員配置も決まっていますから。そうじゃないところは、そういう会議を開くことすらできるんですよ。

そういう施設が。たくさんありますそれは、介護施設も現場の実態だとかいうことを言ってしまうと会議に水をかけるような形になりますけども。

○山田

実際にそうだと思いますね。福祉関係のところっていうのは施設長の要件もほとんどありませんし、ある意味誰でもなれるっていうところで、やはりちょっと課題が多いところっていうのは、管理職の方たちっていうのはあまり現場を知らない専門戦も低いというところは非常によく言われているところです。

そうは言われながらも、全然そういった虐待の調査でもそう言われながらも施設長の要件をつけようとかそういったところは出来ない。

問題ばかりは分析するんですけど、その管理職の人達が、誰がどういう人たちがなるべきだとか、どういうトレーニングをするか・しているかっていうところの議論というのが非常に欠落しているっていうのは、本当に感じるどころであります。

やはり横須賀市のところ（施設）でもそういうのがあったという。未だに続いているという、ちょっと深刻化しているかもしれないということですが。それでは横浜市さんいかがですか。

○横浜市

そうですね。正直既設の内情まで掴めないというのは本当に正直なところなんですね。

実地指導に施設の方に行きますのが、大体3年に1度ぐらいのペースなんですね。そういった中で、現地でも虐待のような利用者対応だけではなくですね、設備管理ですとか、労務管理ですとか運営の全般を見るものですから。それで記録だけを頼りに運営状況を判断していただけますので、ヒアリングで補うといいましてもなかなか実態を掴むのが難しいところが正直なところなんですね。また、ごくたまになんですけども、匿名の通報等がある場合もありますが、施設の方にお伺いしましてもですね、そういった記録が確認できない限りはですね。なんかちょっとそこの実態を掴み切れない。そういうところなんですね。虐待案件を確認するっていうのはもう本当に難しいというふうに感じております。

○山田

（虐待の）事実認定率は通報件数に比べて低いというところは常にあります。

保健福祉事務所の立場からはいかがでしょう。

○佐々木（神奈川県保健福祉事務所長会）

保健福祉事務所は今横濱市さんもおっしゃったように施設に実地指導とかに入ります。

でも、3年に1回。過去の記録を見ながら、見るのがいろいろたくさんありますので、完全に見切れないかと思うところですけども、そういうふうに入る。

施設に入ること、適切な対応してもらえます。対応していただきっていう話ができると思います。やっぱり、ときどき匿名の電話があると施設のことについては市町村っていうことで、私がいるのは鎌倉保健福祉事務所なので2市1町（鎌倉と逗子、葉山）を見ていますけれども、市町村っていうことになるんですけども、「市に言っても、あまり変わらないっていうので、県にも、聞いてもらいたい」というようなことで、そういうふうはこちらが通報を受けた時市の方に連絡を取ると同じようなことが、連絡されていますっていうことで、そういうふうには検討して通常3年1回なんですけどもそれ以外にもちょっと指導に入るっていうか、ヒアリングに入ったり、あまりにも、電話の内容が「これは」ということがあれば、指導に入ってヒアリングに入ったりするんですけど、やはり、なかなか掴めないんですね、こっちはヒアリングでも職員がおっしゃっていることと電話をかけてきた方の内容と違うなんてこともあります。それでも実地指導が今あるからこそなんですね、多分保っているというような感じはします。

○山田

例えば、アメフト部の件の時に、その第三者委員会の結論と警察の警視庁の不起訴という結果のところ、どうなんだっていうふうになったときに、第三者委員会の委員長の方では調べた方が「全然違います」と、「我々はここだけの話でちょっと教えてくださいっていうことで、調査している」と。だから、より真実に迫っているというようなことをおっしゃって第三者委員会の結論について、自身をもっているというようなことであつたん

ですけれども、やはりなかなか調査に入ると言いづらいというか、本当になかなか難しいところがあるので、本当に調査力っていうのは向上させるということも課題になっているなと。ということで、このマニュアルっていうのがちょっと改善されたということでありますので、神奈川県は昔から、虐待の通報があったときに。事実確認するような手引き書っていうのが、全国で先駆けて作っていたわけなんですけれども、更にですね、担当者のご意見を聞きながら、内容を深めていくことをいたしました。

それとともに、発生後のマニュアルの資料の6ですね、虐待が起こってしまった施設に対しての改善指導っていうのが、今ひとつ全国的に課題になっていて、施設の方から改善の計画を出して、こういうふうにやりましたというようなもので効果があるのかと、また虐待が認定されて、また再発している施設も目立っているというようなことがですね効果的な改善指導というところで、発生要因分析シート作ってですね。きちんと発生要因を分析し、それに基づいた支援とか計画を立ててどのぐらい。それが効果を上げているかというところをきちんとフォーマットに落とすといったようなやり方を試みて、いるところで、こちらいます。はい。なかなかの本当に施設虐待の認定率は非常に低いっていうのが大きな課題であってですね、なかなかしゃべりづらいとかですねといったことは、あるのかなっていう気がします。

お伺いしたいんですけども、県警さんいかがでしょうか。すごく警察からの通報も増えておりますが。

○事務局（高齢福祉グループ）

県警さんは、まだ（会場に）いらっしゃっておりません

○山田

川崎市の原田担当課長はいらっしゃいますか？

○事務局（高齢福祉グループ）

川崎市も到着になっておりません。

○山田

そうですね。川崎市はまだいらっしゃってないということで、はい。わかりました。今のひとつの特徴としてはですね、警察からの通報が増えている市に通報というのも増えているということでもあります。その辺の話などもお伺いしたかったんですけど、今日はまだいらっしゃらないということで、もしいらっしゃればお伺いしたいと思っています。

次に社会福祉士会さんいかがですか。何か社会福祉士会さんで課題とか何か指摘されることなどありますでしょうか。

○吉田（神奈川県社会福祉士会）

全体的には多くが施設と職員さんとか、在宅でもいらっしゃると思うのでそういう意味で権利擁護っていうところではおそらく注意をしながらっていうところは多分あるのかなと思っているんですけど。私も介護支援専門員をやっていますので、そういうところから考えると、気になるのは在宅のところで、統計で見ると未申請のところ、非常に多いですね。逆に虐待を見つける発見するところであれば、要介護度が出ている人は割と見つけやすいのかなと思っていますし、私も実感の中では個人的ですけども。

養護者の方が虐待されているのは当然防止なんですけども、逆のパターンも私がかかわっている中ではありますね。高齢者の要介護の人が、家族に虐待しているっていうパターン

もあつたりだとかいろんなところがあるので、純粹に市民広報活動に相談をしたときにどう判断されるかっていうところが非常に悩ましいし対応がどうなのか、マニュアルにそわない人たちがやっぱり出てきている。マニュアル通りにいかないし、手順通りに行かない人たちが在宅ではいる。

というところともう一つ、施設で、横須賀市さんがおっしゃっていましたが、聞こえるのは、家族であつたりって人たちが施設に対して非常に権利とか何か物を言うことが多くなってきているので、意識的に家族だったり、虐待ではないかと、すぐ言葉が出てきてしまう、というところも言葉が先に遊んでいるってところも私は感じる。なので、そういうところってのはしっかりと何て言うんでしょうかね。何が違うのかどうかですね、ここが非常に曖昧なところで事実だけ追うのか、それとも関係性を追うのかというところで、非常に難しくは段々複雑になってきているのかっていうところは印象を持っています。

権利擁護とかっていうところを考えた時にそこが非常に曖昧ですし、利用者の利益の追求とかってなると、おそらくどうなんだっていうともう全部が虐待に見えてしまうんで、この件数は、これだけでよく収まっているなっていう逆に思ってしまうようなこともあるので、本当に難しいかなと思っています。以上です

○山田

弁護士の中澤先生は、いかがでしょうか。

○中澤（神奈川県弁護士会）

施設の虐待とかっていうところでは、その施設の対応としては困るといえるか、キーパーソンがいて、キーパーソンとそうではない親族の対立があつたときに、施設としてその対応に苦慮されていたりとか、それをお互いがご本人さんを虐待していたというような形で言い合っていたりするときに、ちょっと一回キーパーソンと決めたら、そちらを信じてしまう。ただ、そうじゃないというふうに見なされた親族の方からするとそれが納得いなくて、ただもう施設の管理権っていうことを言われてしまって全く介入ができてないとかいうちょっと問題はあつたというふうには思っていますね

だからもう少し施設の方でもその話を聞いていたりとかしていかないと、どこに真実があるかわからないというケースがあつて、なかなかそういうふうには本人と会えないとかって話になると、結局何もこちらとして動けないというふうになってしまうことはちょっとあるかなと思います。

○山田

福祉施設と家族とのコミュニケーションの具合によって随分違うんじゃないかということですね。ありがとうございます。看護協会から長場委員いかがでしょうか。

○長場（神奈川県看護協会）

訪問看護領域でも、その虐待のことですとかっていうのはご相談が確かにあるかと思えますので管理者が研修を受けて、そういったところはスタッフ達に指導しています。

篠原先生もおっしゃっていましたが、訪問看護の領域も管理者は特に研修を受けなくても、なれたりという状況はありますので、福祉の方と同じような状況で、企業の営業の方たちが急に管理者になって活動しだすなんてこともありますので、そういったもの全体をなかなか把握しきれてないのは現状ですね。

看護協会ですらそういう研修を出来る限り広めて、権利擁護に関しての研修にできるだけ

参加してもらってことで、人材育成を計っていくっていうのが今の現調です。

○山田

あとですね、8050問題について。県のご対応ということで、マニュアルなど事例が入っていましたが、地域包括支援センターの方も重要だと思っているんですけども、じゃあ具体的にどういうふうな助言とか、支援をしていったらいいのかっていうことで、8050関係の事例とかですねそういったものを少し集めましょうかみたいな話もあったんですけど。

○事務局（高齢福祉グループ）

今年度第1回目です。虐待防止部会7月に開催させていただきました中で、山田先生含め皆様から「8050問題と高齢者虐待について」という切り口でご意見もちょうだいしまして、少し現状の把握なんかも進めていったらどうかというご意見もいただきましたので、今年度の予定ということで先ほどご報告させていただきました。

12月に予定をしております。研修の講師の方はですね。8050、ひきこもりにお詳しい先生方ということで、お呼びをさせていただきますして、研修会高齢者虐待との関連というような形で開催をさせていただきます、またあの、ちょっとそこからですね、各市町村さんの方で把握している事例で、8050の課題とオーバーラップするような何か困難事例等々があったらということで、協議検討を進めていきたいというふうに考えています。

今年度の取り組みということでさせていただきます

○山田

今年度ですね、8050が絡む事件がございましたけれども、それについてもですね、今日部会等で検討して、何らかの支援になるよう寄与するようなことを考えているということで、ありがとうございます。

ちょっと長くなってしまおうと大変申し訳ありません。ほかにございませんでしたならば次の議題に入らせていただきますけれども、それでは拘束なき介護推進部会からご報告お願いいたします。

【議題2】

○事務局（福祉施設グループ）

資料8・9で説明させていただきます。まず8の方をご覧ください。

9月11日に第1回が行われまして、令和元年度神奈川県高齢者事業身体拘束廃止推進事業について全般的な話し合いが行われました。

事業の目的のところに記載させていただいておりますけども、介護技術の向上、高齢者の権利擁護の推進、身体拘束の廃止に向けた取り組みを推進することを目的としておりまして、各階層別に、平成29年度から各階層別に応じた研修をと考えております。

それまではモデル施設を養成するという研修だったんですが、平成29年度からここに記載しております。階層別というのは基礎新任職員を対象とした基礎研修、また、介護主任等を対象とした専門研修、また施設長研修、これをですね、行いまして。

この各層別に応じた研修実施することでは施設がですね一丸となって、身体拘束廃止に向けた取り組みが行われるようにということで、このような研修体系に平成29年度から変わりました。29年度から変わったばかりということがありますので、拘束なき介護推進部会ではこの体系についてはまだ変えずに少し様子を見て採集していきましようということで、話し合いが行われているところであります。

いくつか課題ということでありましたのは、実はこの新規施設この研修は1施設で最低階層が三つありますので、最低3人、参加出席していただくような研修になっているわけです。

その新規施設長を開拓するにあたっては、福祉の団体の方からご推薦をいただいている形をとっております。

団体の方は、社会福祉法人の神奈川県高齢者福祉施設協議会ですとか、横浜市福祉事業経営者会ですとか、川崎市の老人福祉施設事業協会、また神奈川県老人保健福祉施設協会、また、認知症高齢者グループホーム協議会から高齢者すまい連絡協議会の方から、それぞれご推薦をいただきながら、新規施設を決定しているわけなんですけど、部会の中で意見出ましたのは、有料老人ホームの職員さんにももっともっと参加してもらいたいという意見がありまして、さらに本年度からは、二つの団体、全国有料老人ホーム協会、また、高齢者住宅協会サービス高齢者向け住宅運営事業者部会の方をお願いいたしまして、推薦団体を増やして新規施設の方の受講を決定しているというふうな流れをとりました。

その点が今年度は違うという状況になっております。団体から推薦を受けるときに、大体団体が推薦しやすいように工夫したほうがいいという意見が部会の中にありまして、すでに受講済みである施設のリストを渡しながらかご推薦をいただくようなことで少し変わっているところであります。

先ほど申しましたように、まだ29年度から実施している背景にありますので、階層別研修については、国2-(1)の研修については、それ以外は必ず実施していくこととなりました。昨年度の実績報告を先に見たいと思います

1枚めくっていただきますでしょうか。基礎研修の方は修了者が20名、専門研修の方が、修了者が19名、施設長研修の方から修了者14名、身体拘束廃止といった階層別研修ですね。

というふうになっております。ただ、今年度先ほど申しましたように拘束なき介護推進部会の方でご意見をいただいて、推進をしていただく団体を増やしてたり推薦をいただく時の推薦しやすいような工夫を少ししましたところ、今年度実は受講決定の段階ですけれども、施設の方が、25施設にも上っているところです。

施設長が25名基礎研修・専門研修の方が30名以上の受講が見込まれているような、変化がある状況です。

2番の(2)の方に説明に進みたいと思います。具体拘束廃止推進モデル施設または権利擁護推進活動強化について、地域別研修は、これまでも行ってきたんですが、部会の中で、せっかく権利擁護推進員を養成しているのに、終了してから権利擁護推進活動の場がないのではないかと。といった意見が出ました。それを受けまして、活動を強化する必要があるということがありまして、今年度が例年より少し増えていますけれども、地域別研修2ヶ所で行って、行うところ2ヶ所にコーディネーターを派遣するというようになりまして、取り組みを支援許可するということになりました。

このコーディネーターというふうにして書いてありますけれども、このコーディネーターとして介護推進部会の委員の方々が出席していただくような形になっております。

コーディネーターが2名また助言者が2名出席していただきまして、権利擁護推進の方は、コーディネーターの方々に支えられまして、地域別研修を実施するような形となりました。その点は、今年度は新規の実施となっております、今、地域別に話し合いが行われているところです。

(3)に移ります。神奈川県高齢者権利擁護これはですね。施設の3人以上のような縛りがないものになっております。広く多くの方々に参加していただく研修として設定して

います。具体的にはまだ決まっておりませんが、2月に実施予定となっております。簡単ですが、拘束なき介護推進部会の報告は以上となります。

○山田

何かご質問などはございますか。

○武藤

私の方で権利擁護推進について。まず、モデル施設と同じぐらいの形で今後いくんだろなうなうなところですね、説明時にモデル施設をするのかってところの明確な定義があったにも関わらず、そこが活用されなかったということで、残念ながら、今回は本当にあの権利擁護推進員という現場の中核になっている人たちが、指針になってくるので、こういった方たちがディスカッションの機会だったり、学ぶ機会があることが現場の質を上げていく一つになってくるかなと思うので、ぜひここは継続できるような体制づくりをしていければいいかなというふうに思います。

○山田

この意見について、何かご意見ございますでしょうか。
地域においては、この事業ってというのは馴染んでいるんですかね？

○事務局（福祉施設グループ）

周知ですか。実は取り組みはまだ始まったばかりで、まず、2ヶ所というのはまず、武藤会長がいらっしゃる緑の森を中心とした横浜北部とあと、藤沢市グループホーム連絡会を中心として藤沢地域で実際今考えているのですが。まずスタッフの間でどういった研修といってもいろいろ形があるわけですが、どういった経緯もあったものにしていこうかっていうところを話し合いが始まったところです。地域になじむという形をぜひ取りたいという意見がやっぱり皆さんからありまして、事例検討を中心に行うというような話し合いが進んでいるところです。

実際になじむかどうかっていうのはまだこれからなんですけど、今おっしゃられたように周知等に配慮していきたいというふうに思っております。

○山田

他の委員はいかがですかリーダー養成など、

○武藤

推進委員の役割を担う方たちも一緒に入って研修会の中身を立案していく、そういうふうになっているので、内容的には本当に総合実際な方たちが日々抱えている問題を表面化して、それを改善していくっていい研修になるんじゃないかなと思っています。

○山田

研修して実際の介護職員の方の知識というか、技術というか、どういった印象ですか、介護課程っていうのはきちんと理解されている？

○武藤

この要件としては主任クラスの方たちがってことなんですけど、主任クラスはわかっても、その下がちゃんと理解できないと困るわけですね。

そのまま事業所主軸がすごいところが出てくるところもあれば、或いはもう少しこう現場レベルに下からの立ち位置とか出てきたりとかっていうところの中で、そういった人たちが、我々の事業所では、そういった人たちの活躍の場を作ろうということで、事業所の中では、権利擁護委員委員長にすえて職場の中で活躍の場を作ってあげる。それは、職場の中だけなので、なかなかまだまだ、もうちょっと広い視点で、どこかでそんなことお話を聞いた時に自分が何か語れるような機会をいうところで、サポーター養成講座の講師をみたいだとか、今回のところの地域の中でっていうところが、本来ここの研修、事業所だけではなくて、地域の中でも、権利擁護推進員として活動しましょうっていうところが一つのお題になっていたかと思うので、そういった非常に優秀な方だけではなくて、地域、そして何よりも、現場の中で何かあったときに、事例を検討する際に、どこかに事例を出して検討すると、すごくエネルギーが必要なんです。

ところがそれを求めてしまうと、なかなかここに来る人も少なくなってしまうということもあるので、まず自分たちのこんな取り組みをしているんだけど、どうなんだろうかってこうちょっと投げかけてみるだとか、そこのレベルがもし到達していない事業所があったとしたら、その話を聞くことによって、ちょっと視点を変えようとか。自分たちのところにお土産を持って帰れる。そして、研修に行った時、こんな話があった。今ここのところをうちができてないけど、ちょっと職場見直してみようかとかっていうことで、本当に現場レベルに合わせた研修というよりは、事例検討を通して学びを深めてそれを現場の自分の現場と比べた時に、取りこぼしが無いかどうかとか。或いは課題が残ってないかとかっていうことをそこで自己点検する形なる事業者もあろうかなと思います。

○山田

コーディネーターの方は何人ぐらい、権利擁護推進員っていう人数的に。

○武藤

全体で60名ぐらいの排出はしたんですか？

○事務局（福祉施設グループ）

そうですね。権利擁護推進員の養成についてはまだ40名もならないという状況だったんです。この度、地域別研修ということがありますので、その地域の付近の推進員の方たちに声をかけまして、今回の研修に参加協力していただけるということを募った結果、4名様が手を挙げて4名様がその推進員活動に自分が参加するということで手を挙げてくださりまして、研修を行うことになっています。

コーディネーターにつきましては先ほど言ったようにモデル的な第1回目というのが地域にコーディネーターを求めるのではなくって、拘束なき介護推進部会の方たちに今なっている状況です。ご協力いただける方コーディネーターとしてご協力いただける方2名連絡をいただいております。また助言者が部会員に2名です。

○山田

職能団体や介護福祉士会との絡みというか、どうなっているんでしょうか。

○樽見

そうですね。特に、拘束推進事業の絡みではないので、神奈川県介護福祉士会では高齢協の方から依頼を受けてですね、身体拘束適正化推進に向けて、というふうな研修会とかを依頼を受けて行ったりはしております。

○山田

そういう介護福祉士向きであって、そういう資格を持った形で

○樽見

そうですね介護職員向けになりますので、

○山田

だから主任者研修とかその方たちっていうのはカバーが難しいという。
看護協会の方はどうですか、身体拘束について看護職のリーダーとか。

○長場

福祉施設等に努める看護師の権利擁護の研修は開催されて、結構参加されています。

○山田

身体拘束防止のスキルっていうところの

○長場

スキルまではいかないですね。

○山田

理論を学ぶみたいじゃないけど、そういったところかなって思います。

昔、仙台の認知症の研究研修センターが研修やっていたんですが、とても全国の人が受けるには難しく、神奈川県内ではないということで、お金もかかるしっていうところで、課題等がありますかね。

○長場

一番ちょっと難しいかなと思うのはどれだけの事例が出てくるかっていうところはやっぱりコーディネーターの形というのは終了時にすいません。コーディネーターに関して、当会議で通し我々の方の会議の中でコーディネートしたいということでお願いして今回も集まってくくださった方々というようなことで、実際に全体の数から見るとまだまだ少ない。本当にモデル的に今回やってみて課題は多分スタートしてみて、様々な課題が出てくるだろうけども、実際に事例がどれだけ出てくるのかなっていうことと、それは悪い事例だけではなくって、良い事例も出していただいてこんなふうに取り組んだらば、事業所全体がこんなふうに活性化できたとかということもあるだろうし、なかなか事例を出すと色々な人から追い詰められちゃって、ここに来るんじゃないかっていうところでもう二度と来ませんっていうそんなふうにならないような、取り組みをしていきたいなど。

そういったところでは、今回、研修講師にとか、コーディネーターというところで、そういったところでは認知症に関する知識を持った人たちも入っているということ、あと、そういったところをうまく事業所の中でもマネジメントできたりとかっていうところもあるんで、理解してこれから2か所ですかって言われてしまうかもしれないんですけども、スタートとして2ヶ所ぐらいからモデル的こんなふうに進めたら上手くいくんじゃないかっていう形を作って、それをここはもうちょっと数を増やしていくというふうになっていければ、現場の末端の方に伝わっていくのかな。

そして意識を高めることができる。人がいなくて出せませんよってならないように、事業所のトップの方はこういったことがあったときに、県がどのような形で、アクションを

起こしていくかっていうこともすごく大事な事かなと思っています。

○山田

ご意見等ございますでしょうか。スキルアップの話なんですけれども、吉田委員いかがですか。回復から開発をスキルアップなどで、どういうふうにしたら、標準化できるかという点で。

○吉田

標準化っていうか、2ヶ所を増やしていくっていう考え方と社会福祉有無どこの専門職、事例検討会渡す方は嫌だっていうのは、概ねそれでいろんなルールとかあるわけですけども。であるならば、場面の設定をしてたくさん事例をこちらが作ってしまう方が楽なのかなと私は思うときがあります。というのは、例えば、施設であれば、部屋から出ないように鍵をかけますという鍵をかけた場面で、事例2の検討会に出る方が、シチュエーションをこちらが勝手に決めて、「あなたはいらいらしています」とか、「夜勤明けで家庭で何かありました」という設定を作った中で、その鍵をかけるとかけないかっていうところについて考えることがおそらく大事なので、そこから始めて、その場面に接したときに、職員なり介護者でもいいと思うんですけど、そういうことでしたが、その時に考えることがまず最初に必要なんだと思うんですね、そこからそれを悩んで相談をするかしないかっていうところは全職員でも何でもあると思うので、そこで相手の立場に立つとか認知症であったり、身体に障害があったり精神的に問題がある人たちはどうなんだろうっていうところに発展をさせていく方が、おそらくスキルアップだったり、全体的に出てくる認識、意識というところの改善にはなら繋がっていくのかなと。

場面の設定を幾つ持っているからね。鍵をかけた。在宅ではよくあるんですけど。玄関に二重の鍵をかけた。これ普通は防犯で何の問題になるわけですよ。防犯だから二重鍵をかけますっていうときがあるんですけど、じゃあ、認知症の人が出てしまう時に鍵を二重付けましたって言ったら、どういう意味を持つのかっていうのを考えることが、いや普通でしょって言ってしまえば、自由をていうところがあったりする。そういうところを考えてこれから始めることが、大事なのかなと二重鍵をかけていいよ。考えてもらおうか。効果があるのかなと私は、思っていますし、私スタッフにやると意味がわからないでずっと進むことは、なかなか時間かかるっていうそういう意味では使うのがいいのかな。そういう意味では事例を出すっていう負担はすごく少なくて慣れてくれば事例を出していただければいいという方法も一つかなと思います。

○山田

コーディネーターを養成したら市町村がこうしていただきたいという希望はあるんでしょうか？

○事務局（高齢福祉グループ）

今のところ、そこまでは。

○山田

そうですね。要請してどんどん活用する時にも市町村の担当者にこういう方がいらっしゃるの研修の時にご利用ください、ご活用くださいみたいなふうに思うんですが。

○長場

私は個人的に考えていることなんですけど、地域ケアプラザとか、そういったところにこういった人が出て行って推進の方達が特に虐待事例とかがあったときに、そういった人が出て行く場所があることで、この学びを深めていく。それは結果的には本人の事業所の質に繋がっていくのかな。機会としては、地域ケア会議なんかがいい。一番身近な場所で、いいのかなと個人的に思っているんです。

○山田

せっかく養成していらっしゃるので、地域で周知していただいて、ぜひともご活躍していただくと、またこういうふうな個人になりたいという方も出ます。あと、コーディネーターはどこかに勤務されて所属されている方ですか？

○長場

そうですね。人数的に今回少なかったというのはもしかすると、この前ちょっと打ち合わせ会議を一度開かせていただいたんですけども、やはり事業所の状況によってはそっちに行かなかったりとかということも、全くないわけではないかと思うんです。

ですので、県の方からこういった取り組みをするときにお願いする際に、事業所にどんな形でお願いするのかっていうのが、すごく重要になってくるのか。事業所のトップの方のことをちゃんと理解していただいて、出していただくというふうにならないと。やもすれば人手がないんだから行かないでって言われちゃうと、本人は行きたいと思っても、調整ができないと出て来なかったり、介護職員さんもいるところが実は管理者さんが出てきているわけですから。そこは強く押していただいて、可能なのかなと思っております。

○山田

施設の協力も必要だっていうことですね。その他にはございますか。

○武藤

身体拘束に関しては医療機関と病院の場合とか施設でも違うと思いますし、例えば介護施設の場合ですね、「権利擁護」という形でもっとスタッフに補足したいところです。

介護の人たちは若い人も多いので、そういったことを繰り返し繰り返し県も伝える必要があると思うんですね、永久的な課題ですが。

○山田

今、医療のところは聖域になっていて、例外三原則というの枠組みで展開しているんですね。

○武藤

身体拘束っていうのはやっではないっていう、もちろん原則、禁止なんですけれども、どうしてもその方の生命だったりとか。非常に高いリスクもあるという時に、これはちゃんと同意を得て手順を踏んでやるということがまず一つなんだろうと思うし。あとは、ずっとやってかなきゃいけないのか、その代替案っていうことがありますけれども、例えばこの人はどのぐらい歩けるかっていうことを考えたときに、個々的に見ていかなくてはならないですし、我々も現場で見ていると、意外と3要項に気づかずに入ってきてしまったとか。こういうところではやっぱり日頃からアセスメントをきちんとしてもらってほしいです。

ちょっとした事例なんですけども。骨折で入院した方が、ベッドから起き上がるので、体位を制御されちゃったということで、そして、それが嫌で連絡したら、用具もつけられたと。結果的に事業者の方に良くなったので戻ってきたら、手がこういう状態になっていて、骨折で入院したのに、どうして自分でご飯食べられないんだらうっていう、問題点は全然違ってくるのところに至ったかっていうことで、もちろん医療現場のその何を優先しなきゃいけないかっていうこと十分介護現場でわかっている。この方って外せる時とか、そういう時間ってどういうところにあるのかっていうことを、これは我々もそうですし、そこはきちっと議論する必要があるのかな。

先ほどの介護ロボットという中に、認知症センサーが入ってきて、これは全員で話したんですが、認知症センサーって非常に職員に感動されるんですね。もちろんその認知症センサーを使わなくてはならない時間があるんですけど、実は認知症センサーを使わなきゃいけないような方だからこそ、細かくアセスメントをしなくてはならないのに、ここがわからないのに認証センサーに頼ってしまうと、認知症の方でも、何か私が動くとか誰か来る。少しこう、別の場所から見てみたとかということ、事故に繋がっていたりということもあるので、介護用ロボットということ、認知症センサーを使うのもこれは人材不足の中で（医療の）質を高めると考えるところもあるんだらうかと。やはり使い方を間違えてしまうと介護の質を下げってしまうし、アセスメントができないと結果的に次は抑制だったり虐待だったりっていう負のスパイラルに入ってしまうので、介護ロボット助成金だとか様々な形で使われていますけども、使う時の基準というのはきちっと決めて、使ったとしてもそれを外すための取り組みをしなければいけない。ただつけてれば大丈夫って言ったときに、やもすると、生命の危機的な状況があったとしても、気づかれない、ナースコールまで行かないっていうふうな感覚に陥ってしまうとすると、きちっと使い方をルール化していかないと。このスパイラルに入ってしまう可能性がすごくあるのかなっていうふうに感じています。そして考えることのできない職員を育成してしまった。これも、あるんじゃないかなと。

○山田

なるほど。そういうことで研修だけではなくて、そういったことをきちんと伝えていくことも必要になるということですか。

○中澤

ちょっと今の聞いていて思ったんですけど、拘束をすとかしないとかっていう、いつもぎりぎりの判断っていうことが求められると思うんですけど、そこの同意を得ればいいとかっていう話でもなかったりすると思うので、その同意をしてしまったということで、またそのご家族が苦しんでしまったりとかも実際あります。

やはりそのいろいろ拘束をするためのどうしても要件っていったところを、いろんな事例が出ていると思うんですね。その事例において適切かどうか、例えば拘束をやった時間が短いんだからいいのかとか、三時間じゃ駄目なのかとか、人によってその期間が適切だったかで変わってくると思うので、やっぱ事例の積み上げとそこについての継承をやはりして行って、その職員の方が共有していくということが必要かなと思います。

○山田

エビデンスベースですね、そのエビデンスを作り上げていくっていうのも、部会の仕事することでよろしく願いいたします。それでは、認知症対策推進協議会からお願いいたします。事務局からご説明お願いいたします。

○事務局（高齢福祉グループ）

令和元年度神奈川県認知症対策推進協議会及び認知症施策取り組み状況についてご報告をいたします。資料の10をご覧ください。まず一番です。神奈川県認知症対策推進協議会についてです。こちらに関しては協議会のワーキンググループを今年度2回すでに実施をしております。神奈川県が指定しております認知症疾患医療センター、5箇所ありますけれども、そちらの事業評価を検討いたしました。4月24日と10月17日に開催をいたしまして、1回目に関しては各センターが出席し、ヒアリングを実施しております。本来としては年2回開催予定です。第1回は11月14日に開催しまして、ワーキングで検討しました疾患医療センターの事業評価の審査を行いました。また併せて今年度の認知症施策取り組み状況の中間報告と新規事業の報告を行っております。第2回は2月に開催予定でして、認知症施策の評価と効果検証について、議題提起する予定でおります。2番目です。令和元年度主な施策です。（1）番、オレンジパートナー活動支援事業、こちらは新規事業になります。オレンジパートナーをはじめとする認知症サポーターの活動と地域における活動ニーズをつなげる仕組みを構築していきます。それから（2）番といたしましては広報啓発活動、3点挙げております。

まず1点目、世界アルツハイマーデー神奈川イベントオレンジライトアップです。こちらについては、今回チラシをつけてお配りしております資料の一番下の方にチラシ2枚付いておまして、そのうちの1枚目ですが、世界アルツハイマーで神奈川とか書いたチラシを用意しております。9月21日世界アルツハイマーで合わせまして、9月20日に横浜そごう前の新都市プラザでイベントを行いまして、9月19日21日の2日間に、に本庁舎それから開港記念会館などでオレンジライトアップを行いました。合計で千人近くの方にご参加いただいております。

2点目です。認知症シンポジウムの実施。こちらも新規事業になります。こちらもちょうしをカラーの物をつけております。認知症ともに生きる認知症シンポジウムというチラシ、一番下の方につけています。こちら1月8日に若年性認知症当事者の丹野知史さんという方をお迎えしまして、当事者の講演とそれからトークセッションをどうやっていく予定です。

3点目です。若年性に関わるリーフレットの作成です。こちらは2種類つくりまして、本人家族向けと一般向けの2種類を資料作成しまして、市町村職域関係者から若年性認知症支援コーディネーターなど、関係者へ配布を行いました。

（3）番、認知症疾患医療センターの評価です。こちらは疾患医療センターの自己評価及び外部評価ですね、行政それから地域包括支援センター認知症サポート医など関係者へのアンケートを行いまして、その評価をもとに認知症対策推進協議会のワーキンググループで事業評価の検討を行いました。

（4）番として認知症対応力向上研修です。こちらについては、各職種さんに向けてですね、それぞれ対応力向上研修など行っております。9月末時点の実績を記載しております。すでに終了した方はですね終了の欄に記載をしております。これからで実施する研修に関しては終了見込みの欄に予定時期を記載しております。こちらは計画通り推進していく予定でございます。

（5）番、認知症総合支援事業です。委員長初期集中支援チーム員ですが、平成30年度ですね、昨年度に初期集中支援事業の周知案を作成いたしました。こちらは関係者への配付と県のホームページのアップしております。それから研修として職員支援チームのフォローアップ研修を新規で今年度から実施をしております。2回開催をしております。両方とも90名の方にお越しいただいております。初期集中支援事業を実際の取り組み状況

であったり、支援を充実させるためのアセスメントなどについてご講義をいただきました。それからですね認知症地域支援推進員研修まで実施しております。こちらに関しては、初任者現任者に分けまして、初任者研修は1回、現任者研修は3回実施をする予定です。初任者1回は終了しております、現任者も2回は終了しております。残り1回は、2月ごろに開催する予定であります。それぞれ実際の活動推進員さんにお越しいただいてすでに報告などを行っていただいております。

(6)として、若年性認知症施策の強化です。若年性認知症の自立支援ネットワーク研修、こちらは神奈川県産業保健総合支援センターと共催で実施をしまして、32名の方にお越しいただきました。食育関係担当者の方も参加していただいております。2点目です。若年性認知症の自立支援ネットワーク会議は1月30日に開催予定となっております。若年性認知症にかかわるリーフレット作成については先ほどご説明しました。次に、コーヒーショップと連携した認知症施策の取り組みです。こちらも新規として行っております、横浜モアーズに、コーヒーショップがありまして、そのコーヒーショップと連携をして月1回『Nカフェ』っていう形で、認知症カフェを開催しております。はい。次です。若年性認知症の人が活躍できる仕組みづくり事業です。こちらの新規事業として、若年性認知症の方がいられる『居場所づくり』の事業を行っております。こちら9月より久里浜医療センター事業委託をしまして、若年性認知症支援コーディネーターを新たに1名配置をしております。

(7)番です。認知症の人を含む高齢者にやさしい地域づくりの推進です。認知症等行方不明等のネットワークの運営です。こちらに関しては、名称ですね4月1日に変更いたしております。これまでは、神奈川県徘徊高齢者SOSネットワークという名称を使っていたのですが、徘徊という言葉に関して、マイナスイメージをもたれる方もいらっしゃるということもありまして、協議会の方で協議をしまして、神奈川県認知症等行方不明SOSネットワークに名称を変更いたしました。

次のページにいきまして(8)認知症介護実践者研修に関しても、9月末時点の実績を記載しております、修了者は修了者の欄に記して、これから実施するものに関しては、修了見込みの欄に記載しております。以上になります。

○山田

ありがとうございます。篠原委員。補足等がありますでしょうか。

○篠原

私も項目2回目の認知症疾患チェック医療センター評価って何ですけども、初めて参加させてもらったんですけども。非常によかったと思っています。客観的によくわかりました。若年性認知症ってのは大きなポイントですよ。

○山田

長場委員いかがでしょうか。

○長場

はい。同じくです。

○武藤

この実践者研修ですか。指導者研修認知症研修リーダー研修っていうところとこれは私の個人的には横浜市の印象を見ていますと、ちょっと減っているなっていう印象がある

んですね。県としてどうなんですかね。

○事務局（高齢福祉グループ）

おっしゃる通り、希望受講者については少しづつですが減ってきております。指導者養成研修にご出席いただける方につきましても、なかなか事業所で手が上がらないという実態はあります。

○武藤

私も認知症介護指導者なんですけども、なかなか指導者になってもしっかりとその修了証書を取ってもそのあと「こう活用する」というところもなく、何か別な形で活用していかなくちゃならないんじゃないかっていう話もちょっと出たりしているんですけども。全体として、日数とかかなりコンパクトタイトルにはなっているけども、そこに職員を出せなくなってきているのかなと。希望者がいないというよりは、現場の中から人が少なくてなかなか立たせないってところではと。神奈川県は年に何回やっているんですか。

○事務局（高齢福祉グループ）

認知症介護指導者の養成研修につきましては、国の方で実施している研修に推薦という形で実施しています。

実践者研修につきましては年4回、リーダー研修については年2回です。実践者研修やリーダー研修ともに座学のほかに1ヶ月程度の現場の研修っていうのがありますので、やはり研修自体がとても長くなるというところで、なかなか手を挙げきれない、送り出せないっていうご意見も多くあります。

○武藤

虐待やそれから、身体拘束をやってしまうところは、やっぱりベースが認知症の方が多くいらっしゃる。県の方で実地指導とかに入った時にそういった専門的な知識を持ってないような事業者さんには極力こういったところに参加していただいて、事業所全体をスキルアップさせていくためにはやはり大きな研修に出てきて何かを学んで終わるんじゃないくて、それを日々誰かが伝えていきたいと気づかせるっていう現場の中でもそのことができる人がいないと、なかなか質は上がらないのかな。そこで、実地指導に入った時にそういったことを確認をされてやっていただけたらいいなと思っています。

もう1点なんですけども、SOSネットワークこれ、実際にどのぐらいの頻度で使われているのか。こういったところに登録して、実際に動くっていうのがあるのかな。我々の事業所も徘徊のある方が在宅に戻ったときに、SOSネットワークっていうとどうしても専門家の人たちはわかってるけど、地域住民の方に伝わり切れていない。以前も見守り隊アプリっていうのができたんですね。これは認知症方だけでなくお子様がいなくなった時でも、登録すると、私の携帯なんかにも「こういった人がいなくなりました」という情報が届く。個人情報はある程度伏せるんですけども、そういったことが本当に県民全体を挙げて審議していくような機会が増えてくると、重大事故に繋がらなかつたりとかっていうこともあるので、できるだけ多くの方に使っていただけたらいいなというふうに思っています。

○事務局（高齢福祉グループ）

ありがとうございます。そういったアプリケーションを今、様々な事業所さんの方で開発販売というのでしょうか、されているということで、県内の市町村さんの方でもそれぞれ

れの地域に合った形のそういったツールを活用して、SOSネットワークに生かしていらっしゃるというお話は伺っております、新たに取り入れられた、市町村さんなどにですね、担当者会議で少し情報共有していただきたいということで進めていきたいと考えております。

○山田

相模原市の担当者の方にお伺いするのを忘れておりましたけれども、全体を通して、或いは認知症施策など、その先行推進されている実感とか課題とかについてちょっとお話していただきたいですが。

○相模原市

ちょっといろいろ本日の話をまとめると非常に長くなってしまいますので、レビー認知症の方のお話をさせていただきます。認知症については相模原市ではまだ一応事業者の方からすると、いろいろな研修も含めて、関心が高いと感じています。というのは、いわゆる施設それからグループホームや、サービスつき高齢者住宅な高齢者向け住まい、それから通常の施設、それから居宅の介護事業所さん、すべてに認知症の方っていうのは関わりありますので、やっぱり認知症については非常に関心が高いというふうには感じています。

ただ認知症についてはまだある程度の部分はわかっておりますけれども、やはり国の方で、今だに「エビデンスの収集をこれからやっていくんだ」ということで、今年の6月に国の方での認知症の新しい施策の大綱がまとめられたといったところがあります。

なので一応今相模原市といたしましては新しい大綱に基づいて政府がまた新たにどんな動きをしていくのか、といったところをみながら施策は考えていく。それから、逆に一般の市民の方に対しては現状で認知症というものに対して、認知症の方に対しての接し方、そういったものについては知っと思っていただかないとなかなか、いろいろな先ほどの虐待とかですね、そういったところにも繋がっていきますので、そうしたところを、広く周知するためのいろいろな手段まわしの広報やホームページでもそうですし、認知症サポーター養成こうしたところに今、力を入れてやっているところです。以上です。

○山田

横須賀市さんはすごく認知症の普及啓発活動をされていると伺っておりますけれども、効果とか、市会議員からのするどい質問あって、やり方をちょっと変えて工夫を一層するようになったっていうことでしたが。

○横須賀市

最近検討しているのが大和市さんと、相模原市さんもやっていると思うんですけど、認知症の人の保険を行政として加入する。これはもう既に検討しています。神戸市さんは、神戸市の市民税をその分引き上げして、認知症の人の対策っていうのを全市民的にやっています。そういうのができないかということで、例えば対物補償であったり、対人補償だって認知症の人が加害者と逆に、認知症の人のその本人を救済するっていう保険も保険会社がやっているの、それをただ単に保険をカバーするんじゃなくて例えば先ほどあったSOSネットワークに入るともれなく保険がついてくるとかそういうのができないかっていうのは、検討は全国的に事例あるので、SOSネットワークをただやるのでなく、SOSネットワークに登録すると、行政が損害賠償保険最低限ありますから安心ですっていうのができないかっていうのを費用・コストの問題の中で、どのぐらい担保できるということを検討している。県内で大和市さんが先に始められて昨日か一昨日あたりに朝日新聞の記事

になっていました。

○山田

相模原さんは今、どうでしょうか。

○相模原市

一番新しい取り組みとしましては。徘徊支援の方ですね。

認知症の中でも徘徊の方の向けのGPSです。GPS端末希望者には原価でお渡ししているのですが、それについては今コンパクトなタイプに今年度変えまして、これが靴にもつけられるものです。実際は委託事業者がセットで持ってきた話なのですが、実際にそのGPS端末をお使いになっている場合には「保険の方もついてくる」というようなことでセットでご提案をしてやらせていただいたところ、今のところは好評いただけます。利用者もそれぐらいのコンパクトなものだったら大丈夫かな。要するに、自実効性カードみたいなことでいろいろ工夫はしている。

○山田

横浜市さんはいかがでしょう。

○横浜市

すみません。私どもは施設運営の所管部署でして、ちょっとそちらの施策の方は、わかりかねます。

○山田

はい。高齢者の人数凄く多いと思いますので、なかなか大変なことだと思います。他に認知症施策についてご意見等を要望等ございますでしょうか。時間も過ぎておりますので、またご意見等がありましたら、県の方にお寄せいただければと思います。時間になりましたので、事務局にお返しいたします。

○事務局（高齢福祉グループ）

ご議論いただきましてありがとうございます。最後になりましたけれども、高齢福祉課長の方からご挨拶申し上げたいと思います。

○山本（高齢福祉課 課長）

本日は出席が大変遅くなりまして申し訳ございませんでした。皆様方にはお忙しいところお集まりいただきまして、本日は各部会の報告、それを情報共有する、ご意見いただくということで進めさせていただきました。ありがとうございました。

この会議自体が、介護保険法が施行されたと併せて同時にあんしん介護推進会議というのが始まったということございまして、20年ぐらいたとうとしているわけですが、やはり高齢者の権利を守る、個人の尊厳を守るということをやっているわけですが、時代とともに課題というのはますます多様化しているし、変わってきているということを実感しているわけですが、やはり認知症の問題であるとか、あとは施設の方では人材不足といった課題も、出てきている中で、どういった取り組みを推進していけばいいのかっていうことで、我々も研修ですとかやっているわけですが、それをいかに効果的なものにしていくのか、現場の実態に合わせたものにしていくのかっていうところは評価をしながら検証しながら進めていかなければいけないなというように考えておりますので、また引き続き皆様方のご意見をいただきながら、しっ

かり進めていきたいと思ひます。

どうぞ今後ともよろしくお願ひいたします。本日はありがとうございました。

以上、すべての議事について終了