



# 第 I 部

## 研修会の企画と運営







# 1

## 教育システムの内容と構成

# 1) 教育システムの目的

## ●高齢者虐待防止法の制定と施設・事業所の責任

1991（平成3）年、国連総会において、「高齢者のための国連原則」が採択されました。そこでは、高齢者の人権保障の原則の1つとして、「高齢者は、尊厳及び保障を持って、肉体的・精神的虐待から解放された生活を送ることができる」べきであることが定められています。

また、わが国では、近年急速に進む高齢化の中、介護保険制度を創設するなどしてその対策にあたってきました。2000（平成12）年度から始まった介護保険制度は、改正を行いながら、現在ではその普及、活用が進んできています。介護保険制度の目的は、高齢者の尊厳を保持し、有する能力に応じて自立した生活を営めるように支援することにあります（介護保険法第1条）。

しかし一方では、高齢者に対して行うべき介護や世話が放棄・放任されたり、高齢者が身体的あるいは心理的な虐待を受けたりするような事態が、家庭や介護施設などで表面化し、社会的な問題となってきました。

このような状況に対して、介護保険制度が施行される以前の1990年代から、高齢者虐待の実態を明らかにしようとする調査が複数の研究グループによって行われてきました。また、1990年代後半からは、高齢者虐待に関する相談や啓発・教育活動を行う団体も設立され始めました。そうした中で介護保険制度が施行され、法律によって明確に高齢者虐待の防止をはかっていく必要性が指摘されるようになりました。2003（平成15）年度には、厚生労働省の委託による「家庭内における高齢者虐待に関する調査」やモデル事業が行われて広く実態が把握されたり、この問題に関連する学会が設立されるなどしました。この前後から、国会議員らによる立法化の検討も始まりました。その後、正式に法案が議員立法により国会に提出され、国会解散による廃案を経ながらも、2005（平成17）年11月に「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」（以下、「高齢者虐待防止法」と表記します）が成立し、2006（平成18）年4月から施行されることとなりました。

高齢者虐待防止法は、このような経緯によって制定された法律です。したがってその大きな目的は、高齢者虐待の防止をもって高齢者の尊厳の保持をはかることにあります。また同法では、養護者による家庭内の虐待に加えて、老人福祉法および介護保険法に定める施設・事業所の従事者（以下「養介護施設従事者等」と表記します）による虐待が対象として規定されています。高齢者の支援に携わる施設・事業所の社会的責任の重さが示されているといえるでしょう。

## ●本教育システムの目的

高齢者虐待防止法の施行にともない、認知症介護研究・研修センター（仙台・東京・大府）では、施設・事業所における高齢者虐待の実態把握と、虐待防止の支援策の開発に努めてきました。それらの研究事業の結果からは、養介護施設・事業所において、①**高齢者虐待防止に係る必要な知識・技術を具体的に習得するための教育システムを早急に提供すること**、②**高齢者虐待発生の大きな背景要因の一つである従事者のストレス軽減を虐待防止と併せて組織的にはかっていくこと**、の2点が重要な課題として浮かび上がりました。そのため、認知症介護研究・研修仙台センターの研究事業として、2008（平成20）年度には「養介護施設従事者等による高齢者虐待の防止及びストレスマネジメント支援に向けた教育システムの開発事業」を実施しました。本教育システム「介護現場のための高齢者虐待防止教育システム～養介護施設従事者等による不適切ケア・高齢者虐待の防止とストレスマネジメントのために～」は、その成果として開発されたものです。

## ●事例集『高齢者虐待を考える』

本教育システムの開発に先立ち、2007（平成19）年度の研究事業では、『高齢者虐待を考える～養介護施設従事者等による高齢者虐待防止のための事例集』を作成し、全国の施設・事業所や都道府県・市区町村等への配布を行いました。本教育システムは、この事例集の内容を土台として開発されました。同事例集では、本教育システム内の「虐待防止事例演習」では割愛している、高齢者虐待や不適切ケアが発生した事例における事後の経過についても示されています。

個人で高齢者虐待の防止について学習したい方や、事後対応を含めた組織的な対応に責任をもつ立場の方、指導的な立場にある方などは、こちらもお読みいただくことをおすすめします。事例集は、認知症介護研究・研修センターのウェブサイト「認知症介護情報ネットワーク（DCnet）」(<http://www.dcnet.gr.jp>)でも公開されています（無償。PDF形式）。

## 2) 教育システムの特徴と学ぶことができる内容

### ●高齢者虐待防止法に示される研修義務と教育システムの対象

高齢者虐待防止法では、養介護施設・事業所の責務の一つとして、従事者等への研修を行うことが定められています（第20条）。

本教育システムは、この責務を果たすために必要と思われる内容を検討し、作成されています。

ただし、養護者による家庭内の虐待の問題なども含めた、高齢者虐待の問題のすべてを網羅しているわけではありません。本教育システムは、「養介護施設従事者等」による高齢者虐待の防止を、「養介護施設・事業所」の中ではかかっていくことを目的とした内容で構成されています。

また、一口に「養介護施設・事業所」といっても、そこに含まれる事業形態には多種多様なものがあり、共通して学ぶことのできる範囲を明確にする必要があります。さらに、養介護施設従事者等による高齢者虐待の事例は、入所系サービスにおけるものが大きな割合を占めています。そのため、本教育システムでは、特別養護老人ホームや介護老人保健施設、グループホーム、有料老人ホーム等の特定施設といった、入所（入居）が主たるサービス利用形態である施設・事業所を主な対象としています。

### ●施設・事業所のなかで実施しやすいプログラムと豊富な教材

従来、高齢者虐待の防止に関する学習は、集合研修への参加や、外部講師の招聘を前提としている場合も多く、施設・事業所もしくは法人、市町村・都道府県といった単位で独自に企画・運営することが難しい側面がありました。また、外部の集合研修などに参加しても、伝達研修で内容を伝えることが難しかったり、施設・事業所独自での研修会等につなげることが難しかったりしたことはないでしょうか。

本教育システムでは、そうした課題の解決を支援するために作成されています。本書内には、教育プログラムとして、高齢者虐待防止に関する研修会の企画と運営のしかたのほか、主に講義で伝達すべき部分については講師用のテキストとなる内容を、演習で学ぶことができる内容については演習の進め方や解説の詳細なポイントを示しています。また、それらに対応した学習者用の教材（テキストやシート類）、および講義や演習を進めるためのスライドキットなども豊富に用意しています。

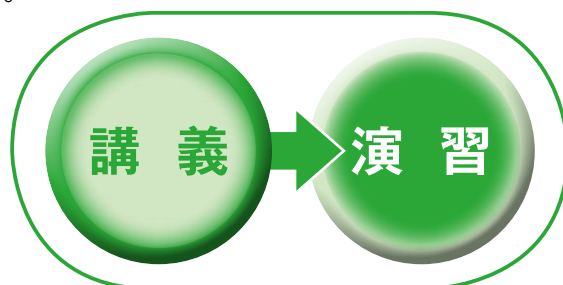
### ●基本的な事項を効率的に学ぶ

本教育システムでは、養介護施設・事業所における高齢者虐待の防止に必要な、重要かつ基本的な事項を簡便に学べるようになっています。

高齢者虐待防止法のうち施設・事業所に関わる事項、高齢者虐待の問題に対する基本的な考え方、施設・事業所での虐待防止の基本について、講義形式で効率的に学べるプログラムと教材を用意しています。

### ●具体的な事例をもとにした演習

本教育システムでは、講義と演習を組み合わせることで、学習効果が高まると考えています。高齢者虐待防止法の内容を含めた基本的な事項を学ぶだけでなく、実践的な取り組みのあり方を体験的に学習することができます。「虐待防止事例演習」と題して、養介護施設従事者等による高齢者虐待、もしくは不適切なケアの事例を題材にグループワーク形式で演習を行うための、プログラムと教材が用意されています。



## ●「不適切なケア」から考える高齢者虐待の「防止」

高齢者虐待の問題は、表面化した虐待行為に対処するだけでは、根本的な解決にはつながりません。虐待が表面化する以前には、明確に虐待であるとはいえずとも、「不適切なケア」が存在し、それを放置するような状況があったはずで、高齢者虐待の防止のためには、そうした段階で気づき、将来の虐待の芽を摘むような取り組みが求められます。そのため本教育システムでは、高齢者虐待を含む、広い意味での「不適切なケア」の背景を捉え、対策を考えることを意図しています。

高齢者虐待防止法の目指す方向は、文字通り高齢者虐待の「防止」にあります。本教育システムでは、上記のように「不適切なケア」から高齢者虐待の「防止」を考えることに重点を置いています。ただし、高齢者虐待が発生した後の速やかな対応や再発防止も重要な課題であり、これらの課題についても、必要な内容が学べるようになっています。

## ●高齢者虐待・不適切なケアを生み出す背景の理解

高齢者虐待、あるいはその前段階として考えられる不適切なケアの問題については、単に禁止したり、問題のある行為を行った職員個人への対応を行ったりするだけでは対策として不十分です。重要なのは、虐待や不適切なケアが発生した背景となる要因を捉えることであり、背景要因を改善することが防止の観点からは大切です。背景要因には、組織運営の姿勢や体制、職員の負担・ストレスや組織風土、チームアプローチ、倫理観やコンプライアンス（法令遵守）、ケアの質など、さまざまなものが含まれます。

本教育システムでは、そのような高齢者虐待・不適切なケアを生み出す背景を理解し、背景要因への対策を考えるきっかけとすることを教育意図の一つとしています。

## ●ストレスマネジメントの支援

上記のように高齢者虐待や不適切なケアを生み出す背景を考えていくと、もっとも大きな問題の一つとして、現場の職員が抱えるストレスの問題が浮かび上がってきます。介護現場におけるストレスの中には、その原因を完全に絶つことが難しいものもあります。したがって単に問題を消失させるというような対策だけではなく、ストレスをため込まないようにしたり、ストレスと上手に付き合うという、**ストレスマネジメントを適切に行っていくことが大切**になります。そのことによって、より適切なケアが提供できるようになり、結果として高齢者虐待や不適切なケアを未然に防ぐことができると考えられます。

本教育システムでは、このような観点から、高齢者虐待・不適切なケアの防止を目標としたストレスマネジメントの支援として、必要な内容をわかりやすく学べるテキストを用意しました。介護現場でのストレスには、個人で対処するもの（セルフケアなど）から組織的に考えるべき問題（組織としてのメンタルヘルス対策の責任など）まで含まれていますので、このテキストは、高齢者介護に施設・事業所でかかわるさまざまな立場の人が共通して学べることを意図して作成されています。特に、こうした問題に取り組む際に負担がかかりやすいリーダーの立場に関する内容については、より詳しく述べられています。

# 3) 教育システムに含まれるプログラムと教材

## ●教育プログラム

本教育システムにおける、研修会等の企画・運営者や講師へむけた教育プログラムは、本書に収録されています。

この章を含む**第Ⅰ部「研修会の企画と運営」**では、プログラムや教材の内容紹介のほか、本教育システムを使用した研修会の企画と運営の基本的な内容と、研修会等の位置づけや時間、回数等に応じた具体的な設計について述べられています。

**第Ⅱ部『高齢者虐待防止学習テキスト』を用いた講義の進め方（講師用テキスト）**は、高齢者虐待防止法のうち施設・事業所に関わる事項、高齢者虐待の問題に対する基本的な考え方、施設・事業所での虐待防止の基本について、教材を用いて講義するために必要な内容が示されています。教材の概要と使用方法、および教材に対応した講義のポイントについて、詳しく説明しています。

**第Ⅲ部「演習の準備と進め方」**では、養介護施設従事者等による高齢者虐待、もしくは不適切なケアの事例を題材にグループワーク形式で行う「虐待防止事例演習」の準備と進め方について解説しています。演習の基本的な進め方と必要な役割について示した後に、「虐待防止事例演習」を進めていくための手順や、題材となる事例とその解説ポイントの詳細が示されています。

**第Ⅳ部「ストレスマネジメントの学習」**では、教材に含まれる「介護現場のためのストレスマネジメント支援テキスト」の使用方法が示されています。同テキストのねらいや構成・内容、必要性に応じた使用方法などが解説されています。

なお、以下に示す教材も含めて、全体の構成を図1（次ページ）に示しましたので参照してください。

## ●学習者用教材

本教育システムでは、教育プログラムに対応して、学習者、すなわち研修会等の受講者が使用する教材が用意されています。

高齢者虐待防止法のうち施設・事業所に関わる事項、高齢者虐待の問題に対する基本的な考え方、施設・事業所での虐待防止の基本について**講義形式**で学ぶ際には、『**施設・事業所における高齢者虐待防止学習テキスト**』を使用します。上記の内容が簡便に示されており、講義を受ける際の学習者用テキストとして位置付けられています。見開きページの左右には余白があり、受講者がメモを取りながら講義を受けることができます。

「**虐待防止事例演習**」を行う際には、『**事例シート**』『**グループワークシート**』『**解説シート**』を使用します。『**事例シート**』には、A3版の用紙に演習の題材となる事例が示されています。はじめに事例の概要が簡単に示されており、次いで舞台となる施設・事業所の概要と関係者についての状況説明が示されています。以降、高齢者虐待もしくは不適切なケアの事例について、問題となる行為が発生するまでの経過、問題が表面化するまでの経緯、問題を考える際に関連する情報が示されています。『**事例シート**』は受講者一人ひとりに配布することを想定しており、個人ワークに使用するためのスペースも設けられています。事例は10種類あります。

『**グループワークシート**』は、事例の問題点やその改善策をグループ討議する際に使用します。グループ内で出された意見を、演習（グループワーク）の段階ごとに書きとめ、整理するために使います（A3版）。『**グループワークシート**』は、事例の問題点を考えた後に改善策を話し合う**2段階でのグループ討議用**と、問題点を整理した後に、問題点が生じた背景を探り、その後改善策を話し合う**3段階での討議用**の2種類が用意されています。演習に用いることができる時間の長さや受講者の経験、職責などに合わせていずれかを選んでください。このシートはグループに1枚ずつ配布します。『**グループワークシート**』には、グループの名前などを書き込める欄も設けています。『**解説シート**』は、グループワークと発表が終わった後に使用します。全体の進行役（講師）から解説やまとめを行う際に配布することを想定して作成されています。各事例の中で行われていた行為やその問題点、問題点に対する改善策を考える上でポイントとなる点が簡単にまとめられています（A4版）。このシートは、受講者一人ひとりに配布します。

## ●教授者用教材

研修会等の講師や演習の進行役のために、本教育システムでは2つの『スライドキット』を用意しています。

『講義用スライドキット』は、『施設・事業所における高齢者虐待防止学習テキスト』の内容を講師が説明するための教材です。内容は『学習テキスト』に対応しています。

『演習用スライドキット』は、「虐待防止事例演習」を全体の進行役（講師）が説明するための教材です。内容は、演習の進行に合わせて作成されており、『事例シート』『グループワークシート』『解説シート』に対応しています。

いずれのスライドキットも、講義や説明の内容に合わせて、スライドとして提示することができます。スライドはMicrosoft® PowerPoint 2003形式（2007以降のバージョンでも使用可）で作成されています。また、それぞれ背景とレイアウトのみのスライドも含まれています。講師が独自に内容を整理したり追加したりして説明する場合などに活用してください。なお、研修会の名称や目的・内容の詳細は、研修会ごとに異なるため、**研修会全体のタイトルや目的・内容提示のためのスライドは用意されていません**。上記の背景・レイアウトのみのスライドを活用してください。

## ●共通教材

高齢者虐待・不適切なケアの防止を目標としたストレスマネジメントの支援として、必要な内容をわかりやすく、かつさまざまな立場の人が共通して学べるテキストとして、『介護現場のためのストレスマネジメント支援テキスト』が用意されています。

一冊の冊子になっており、高齢者虐待や不適切なケアとストレスの関係や、個人・チーム・組織におけるストレスマネジメント、リーダーの立場で考えるストレスマネジメントなどについて解説しています。

## ●印刷物と全資料収録 CD-ROM

本書内のプログラム、およびスライドキットを除くすべての教材は、冊子やシートの形で印刷されたものが各1部用意されています。これをコピー原紙として使用することができますが、印刷用のデータとしてPDF化されたものが、『全資料収録 CD-ROM』に収録されています。必要に応じて印刷して使用してください。特に、講師や演習の進行に関わる方は、必要な部分を印刷して使用することをおすすめします。

また、『講義用スライドキット』および『演習用スライドキット』は『全資料収録 CD-ROM』にのみ収録されています。

なお、上記すべての内容は、認知症介護研究・研修センターのウェブサイト「認知症介護情報ネットワーク（DCnet）」(<http://www.dcnet.gr.jp>)でも公開されています。

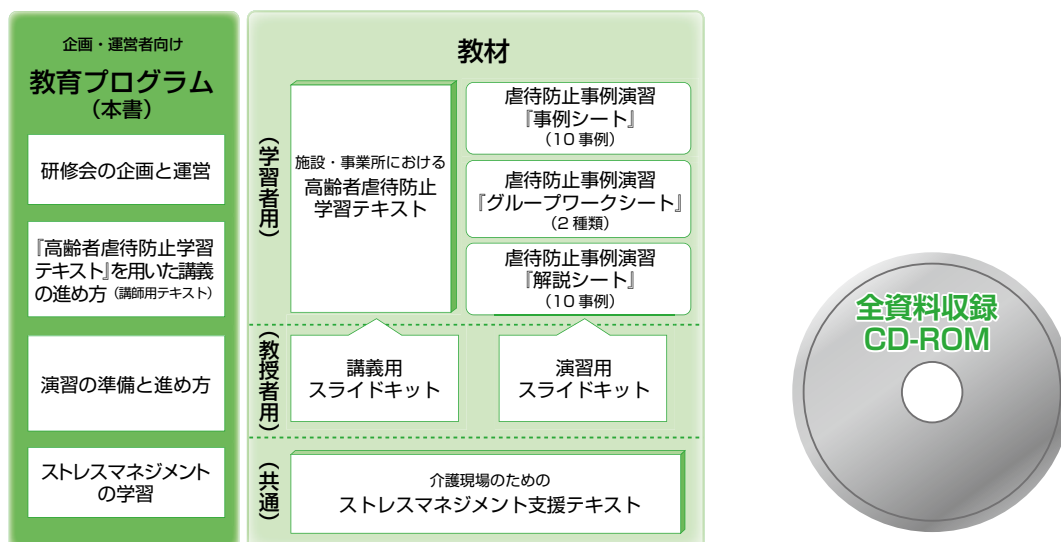


図1：本教育システムに含まれる教育プログラムと教材



## 4) 施設・事業所内研修における教育システムの位置づけ

### ●本教育システムの位置づけ

高齢者虐待防止法では、養介護施設・事業所の責務の一つとして、従事者等への研修を行うことが定められており、本教育システムは、この責務を果たすために必要と思われる内容を検討し、作成されています。入所（入居）が主たるサービス利用形態である施設・事業所を主な対象として、「養介護施設従事者等」による高齢者虐待の防止を、「養介護施設・事業所」の中ではかかっていくことを目的とした内容で構成されています。

したがって、**本教育システムによって、高齢者虐待防止法に責務として示される従事者等への研修を、上記の対象において実施することができると考えられます。**

加えて、本教育システムには、不適切ケアへの気づきと改善、組織的な問題を含めた背景要因の理解と対策、ストレスマネジメントの支援に関する内容が含まれています。また、高齢者虐待の問題に密接に関係する、身体拘束の問題についても重視した内容になっています。これらの内容は、最終的に適切なケアが提供できる環境を構築し、それをもって高齢者虐待の防止に資することを目的に構成されたものです。したがって、**本教育システムを用いた研修は、サービスの質に関わるさまざまな施設・事業所内研修の「入り口」の研修として位置付けることができます。**

### ●その他の研修との接続

本教育システムを用いた研修を、サービスの質に関わるさまざまな研修内容の「入り口」の研修として位置付けた場合、具体的には次のような研修内容と接続することができます（次ページの図2も参考にしてください）。

#### 【身体拘束廃止・事故防止・リスクマネジメント】

施設・事業所における高齢者虐待の問題と密接に関係しているのは、身体拘束の問題です。本教育システムには、高齢者虐待と身体拘束の関係に関する講義や、身体拘束に関わる問題を題材にした事例演習が含まれています。これらを足掛かりに意識を高め、**身体拘束廃止**に関する研修に結び付けることができます。また、高齢者虐待や不適切なケアの背景として、また身体拘束の廃止を困難にしている要因として、事故防止やリスクマネジメントの問題があげられます。したがって、本教育システムを入り口に、身体拘束の廃止などとも関連させながら、**事故防止**もしくは**リスクマネジメント**に関する研修につなげることもできます。

#### 【基本的介護技術・接遇・コミュニケーション】

本教育システムでは「不適切なケア」から高齢者虐待の防止について考えることを提示しています。本教育システムにより、不適切なケアが身近に起こりうるものであり、それが高齢者虐待にまで至る危険性をはらんでいることの意識付けを行うことができます。したがって、これを入り口に、**基本的な介護技術や接遇、コミュニケーション**に関する研修に接続することができます。

#### 【ストレスマネジメント・メンタルヘルス】

本教育システムには、高齢者虐待や不適切なケアの防止を最終的な目的とした、ストレスマネジメントの支援に関する教材『介護現場におけるストレスマネジメント支援テキスト』が含まれています。本教育システムのうち、高齢者虐待の防止に関わる内容を学んだ後に、このテキストを用いて**ストレスマネジメントやメンタルヘルス（精神保健）**に関する研修を行うことができます。

#### 【人権・権利擁護】

養介護施設従事者等による高齢者虐待は、施設・事業所の利用者の人権を脅かすものであり、だからこそ防止に取り組む必要があります。すなわち、高齢者虐待や不適切なケアの防止は、利用者の権利擁護のために必須の取り組みであるといえます。したがって、本教育システムによる研修を動機付けとして、**人権・権利擁護**に関する研修につなげるすることができます。

## 【環境調整・組織マネジメント】

本教育システムを用いて高齢者虐待の防止について学んでいくと、高齢者虐待や不適切なケアの防止のためには、組織的な問題を含んだ背景要因を解消し、適切なケアを行う環境を整えることの重要性を理解することができます。そのため、これをきっかけに、**環境調整**や**組織のマネジメント**に関する研修につなげていくことができます。

## 【認知症ケア】

本教育システムでは、高齢者虐待の防止のために認知症ケアに習熟する必要性の指摘がなされており、認知症の人へのケアのあり方が問われる事例を題材にした演習が用意されています。また、『介護現場のためのストレスマネジメント支援テキスト』においても、認知症ケアの困難さとストレス、不適切ケアとの関係について触れられています。これらの内容からその重要性に気づいた上で、**認知症ケア**に関する研修につなげることができます。

## 【ケアマネジメント（アセスメント・ケアプランを含む）】

高齢者虐待や不適切なケアの防止は、適切なケアの提供によって結果的に達成されるものです。適切なケアの提供のためには、アセスメントとケアプランの立案・見直しを含む、適切なケアマネジメントの過程が重要です。本教育システムにおける「虐待防止事例演習」などでもこのことが強調されており、ケアマネジメントに関する研修に本教育システムによる研修からつなげることができます。

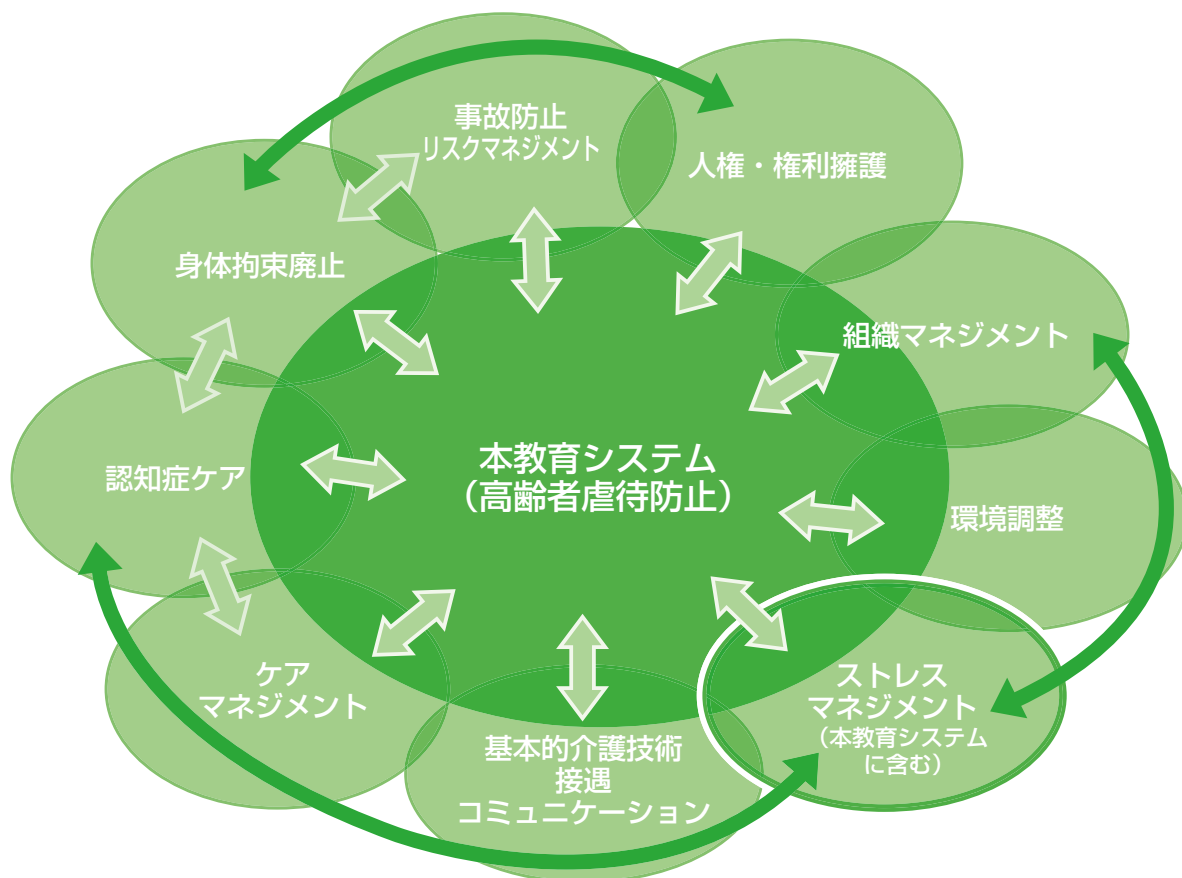


図2：本教育システムを入り口とした施設・事業所内研修



2

研修会の企画と設計

# 1) 施設・事業所内研修における位置づけ・目的の決定

## ●施設・事業所内研修全体の中での位置づけを検討する

養介護施設・事業所においては、義務もしくは必要とされる多種多様な研修があります。そのような状況においては、追われるようにさまざまな研修をこなすことに精いっぱいになりがちかもしれません。しかし、一度立ち止まって、研修内容間の関連性や順序を検討してみることをおすすめします。関連付けや順序を考えた研修を企画することで、それぞれの研修につながりが生まれ、全体としての教育効果も高まります。単体の研修会として考えるだけでなく、施設・事業所内研修全体における位置づけを考えることが重要です。可能であれば、年間の研修スケジュールの中での位置づけを明確にするとよいでしょう。

前章の「4) 施設・事業所内研修における教育システムの位置づけ」などを参考に、本教育システムを用いた研修会等の位置づけを検討しましょう。

## ●研修会の目的や対象を明確にする

施設・事業所内研修全体での位置づけを検討する際に、同時に考えたいことは、本教育システムを用いた研修会の目的や対象を明確にすることです。

単に法律に規定されており、実地指導や第三者評価などでみられるから、ということでは研修の効果は高まりません。施設・事業所内のどのような立場の人に、どのくらいの内容を学んでほしいのか、また学んだ内容をどのようなことに活用してほしいのかを明確にしましょう。例えば、これまで高齢者虐待の防止に関する研修を行ったことがないため全職員へ最低限の内容を周知したい、単に規定を学ぶだけでなく実際のケアの場面で不適切なケアに気づいて高齢者虐待を防止してほしい、初任者に基本的な姿勢を学んでほしい、リーダーにチームとして虐待防止に取り組む中心になってほしいなど、目的と対象を明確にすることで、研修の性格が整理され、行うべき研修内容も明らかになってきます。

なお、次章「3. 研修会の具体的な設計」で例示していますが、本教育システムの内容や教材は、研修会の目的や対象、時間や回数などによって、選択的に用いることができます。

## ●位置づけや目的、対象を整理する

施設・事業所内研修全体での位置づけや目的、対象が明確になってきたら、書き出して整理することをおすすめします。

施設・事業所内研修全体での位置づけについては、年間（あるいは数年単位の場合もあるかもしれませんが）の研修スケジュールを作成し、その中に入れ込むとよいでしょう。年間スケジュールを書き込む様式が準備されていればそれを活用すればよいですが、もしこれまで作成していなかったような場合は、これを機に作成してみると、他の研修も含めて整理することができます。

また、目的や対象については、年間スケジュールでの位置づけを踏まえた上で、「誰に」「どんな理由（目的）で」「何を」「どのように」学んでもらうのかということと、研修会を行ったことで、実際の業務において「どのような効果が期待できるのか」を整理すると、研修の性格が明確になります。

## ●実行チームをつくる

研修会の企画・運営を一人で担うことは、大変な作業です。また、実際に研修会を行うためには、当然ですがある程度の人数の運営者が必要になります。そのため、少なくとも研修会の位置づけや目的、対象が明らかになってきた段階で、研修会の企画・運営を行う実行チームをつくることをおすすめします。可能であれば、企画の初期段階から参加してもらうとよりよいでしょう。

実行チームは新たにつくすることも考えられますが、それ自体に労力が必要になる場合もあります。研修委員会などの活用や、権利擁護や身体拘束廃止、虐待防止に関する施設・事業所内の組織があれば、そのメンバーに活躍してもらうことも考えましょう。

## 2) 研修会の内容と時間・回数等の決定

### ●研修内容の検討

研修会の位置づけや目的、対象が決まれば、それに合わせて具体的な研修内容を考えていきます。本教育システムの内容や教材は、必要に応じて選択的に用いることができます。本書（教育プログラム）と教材の内容を確認し、必要な内容を選んでいきましょう。

できれば、前ページで述べた実行チームで検討することが理想的です。

### ●時間の長さや回数の検討

研修会の内容は、目的や対象だけでなく、現実的な問題としてそれに割くことができる時間の長さや回数によっても考慮される必要があります。他の研修との兼ね合いや、現実的に行いうる範囲を考慮して、内容とともに時間の長さや回数を検討しないと、研修計画の実現性が薄れます。

もちろん、研修会の目的を果たすことがもっとも大切であり、それに応じた時間の長さや回数であることは重要です。

### ●期日と時間帯の検討

研修会の期日と時間帯の設定は、思いのほか重要です。研修対象者が参加しやすい期日や時間帯をよく検討しましょう。

期日については、施設・事業所内の行事や勤務シフトの偏り、月間・年間の業務を把握した上で、なるべく研修対象者と企画・運営者にとって無理がない日付を検討しましょう。勤務シフトの偏りなど、事前に調整できる要素もあります。

また、時間帯についても、期日と同様に検討しましょう。勤務時間内に設定するのか、夕方から夜にかけてなどの比較的参加が多く見込まれる時間帯にするのかなどによって、事前に配慮すべき事項も出てきます。

### ●出席できなかった人への対応

研修会の期日や時間帯をどのように調整しても、対象者の中には研修会に参加できない人がどうしても出てきます。このような場合に、出席できなかった人への対応をあらかじめ決めておくといでしょう。事後に簡略化した説明とともに資料を渡す、ユニットや事業所ごとに伝達研修を徹底するなど、対象として考えていた人すべてに何らかの形で研修内容が伝わるよう考慮しましょう。

出席できない人がなるべくいないように、同じ内容の研修会を複数回行うという方法も考えられます。

## 3) 準備・進行スケジュールの決定と役割分担

### ●役割分担を決める

研修内容や時間、回数などが定まってきたら、実行チーム内で役割分担を決めましょう。

具体的には、以下のような役割が考えられます。必ずしもすべての役割が必要な場合だけではありませんし、いくつかの役割を兼ねる場合もあるかもしれませんが、なるべく労力が偏らないように検討しましょう。

役割	内容
全体統括	企画・運営の統括、全体のスケジュール管理
司会者	研修会全体の司会進行
講師	講義部分の講師
演習進行・解説	演習（グループワーク）の進行と解説・まとめ（可能であれば講義部分の講師が兼任）
全体進行補助	会場および進行に関する補助（照明、資料配布、器材使用など）
ファシリテーター	演習（グループワーク）時のグループの進行役、報告者
会場設営・準備	会場の準備・設営（器材や資料の準備なども含む）
案内・周知	研修対象者に研修会の案内・周知を行い、出席予定を確認する
受付	当日の受付・出席確認や名簿の管理
記録	VTR やカメラなどによる記録

### ●当日のタイムテーブルを決める

研修会当日のタイムテーブルを検討しましょう。役割分担を先に行っておくと、それぞれが担う仕事が明確になり、計画も立てやすくなります。

研修会で行う内容と時間、回数から、まずは研修会自体のタイムテーブルを決めます。これについては、本書の次の章「3. 研修会の具体的な設計」などを参考に研修会の企画を行っていただければ、めやすとなる時間が示されていますので、比較的容易に決定することができます。しかし、実際に研修会を行う場合には、出席者の集合時間に遅れが出たり、研修内容以外の伝達事項があったりなどして、タイムテーブルどおりにいかない場合があります。それらの要因についても検討し、必要であれば休憩なども含めて時間に余裕をつくっておくことも考えられます。

研修会自体のタイムテーブルができれば、次は当日の準備や後片付けを含めたタイムテーブルをつくっていきます。ここまで決定できれば、当日のイメージも明確になるでしょう。

なお、タイムテーブルは、時間（時刻と時間の長さ）を軸に、行うべき内容、担当者、準備・使用物品、注意点（備考欄）が記入されていると、当日の動きがわかりやすくなります。

### ●前日までの準備スケジュールを決める

研修会当日からさかのぼって、必要な準備を行うスケジュールを役割ごとに決めましょう。

他の仕事に忙殺されて準備が遅れてしまわないように、できれば準備すべき事項ごとに期限を決め、実行チーム全体で確認しておくといでしょう。

## 4) 研修会の準備と運営

### ●事前の準備

スケジュールに従い、決められた役割に応じて、事前の準備を進めていきます。

実際に準備を進めてみると、必要な物品がなかったり、予想以上に作業に手間がかかったりなどすることがあります。全体を統括する役割の人は、それぞれの役割を担っている人に適時進行状況を確認し、遅れや新たに生じた問題がないか把握するよう努めましょう。

### ●会場や物品・器材の確認

研修会の内容を踏まえて、会場となる場所の状況や、施設・事業所内で備えている物品・器材を確認しておきましょう。

例えば、本教育システムを用いた研修会では演習（グループワーク）を行います。研修対象者の人数や机・イスなどの形状・数などから考えて実施可能であるか確認します。難しいようであれば、会場の変更や机・イスの追加なども考えなければなりません。

あるいは、プロジェクターやスクリーン、コンピュータなどを使用したい場合は、施設・事業所に備えてあるか、必要なソフトウェアがインストールされているかなども確認する必要があります。そのほか、ホワイトボードやペン、印刷のための用紙など、必要な物品があるか、なければ購入することができるかなど、実際の研修内容にあわせて確認することが必要です。

### ●研修対象者への案内・周知

研修対象者（受講者）への事前の開催案内・周知の内容や方法は、研修会の効果に影響します。

直前になって周知されたり、内容も知らされないまま強制的に参加させられたりした場合、受講者の動機づけは不十分なことが多く、研修の効果が十分に見込めない場合があります。

案内・周知はできる限り余裕をもって行い、目的や内容を明示することが大切です。受講者の動機づけを高め、興味や必要性を感じて出席してもらえよう努めましょう。

### ●グループの編成

本教育システムを用いた研修会では演習（グループワーク）を行います。このグループの編成についても、事前に検討しておくことで教育効果が高まる場合があります。例えば、職責（役職）や経験年数などが似通った人たちでグループを構成したり、逆にそれぞれのグループ内にさまざまな立場の人が含まれるように調整するといったことが考えられます。また、普段から同じチームで働いている人どうしを同じグループにしたり、逆になるべく違うチームの人でグループが構成されるようにすることも考えられます。期待される効果（多面的な意見を知る、実際のケアにあたるチームで共通理解を深めるなど）を考えた上で、事前にグループ編成を行っておくことを考えましょう。なお、グループの大きさは5～7名程度に収めると、演習の進行がスムーズにいきやすくなります。

### ●当日の運営

事前に役割分担をし、タイムテーブルを作成して十分に確認しておけば、研修会当日の運営はスムーズにいくことが多いでしょう。そうした意味では、当日の運営の成否の多くは、事前の準備にかかっているといえます。

しかし、研修会当日には、予定外のさまざまなできごとが生じる可能性があります。

案内や出席予定の確認が十分でないために欠席者や遅刻者が多かったり、利用者の状況が変化して出席できない職員が出たり、器材がうまく動かなかったりすることもあります。また、配布すべきときに資料を配布するのを忘れてしまったり、講師がうまく進行できなくて滞ってしまったりする可能性もあります。

こうした不測の事態がおこったときに大切なことは、実行チーム内で協力しあうことです。「自分の役割ではないからわからない・関係ない」という姿勢ではなく、実行チーム全体で研修会を企画・運営しているということを確認しておきましょう。

なお、受講者側の理解不足などによって研修会の進行が滞る場合もあります。これを防ぐためには、はじめに全体の目的や流れを説明しておくとともに、講師やファシリテーターが受講者の様子を観察し、必要に応じて補足や再説明を行うことが必要です。

## 5) 研修会後のフォローアップ

### ●研修会終了直後の評価

研修会の終了後に、研修会に関するアンケートを行うなどして受講者に評価を求めると、次回の研修会の企画に役立ちます。

終了後の評価では、主に研修の直接的な効果と、研修会の企画・運営に関する評価が含まれます。前者は、実施した研修会において学んだ内容の要約や印象に残った点、今後の実践に役立てられそうな点などをたずねるとよいでしょう。後者は、研修会の内容の是非や進行方法の不備の有無、講師や運営者の説明のわかりやすさ、資料のわかりやすさ、会場の環境の評価などをたずねます。これらの評価を、研修の記憶が薄れないうちにたずねておくと、企画・運営側の貴重な資料となります。

### ●研修内容の活用に関するフォローアップ

施設・事業所で行う研修は、実際の仕事の中で活用されてこそ効果があったといえます。本教育システムを用いた研修でいえば、介護実践の場において不適切なケアに気づくことができたり、高齢者虐待の発生を助長するような環境を改善したり、ストレスマネジメントを実践することでより余裕のあるケアが提供できるようになったりすることが具体的な効果といえるでしょう。

そのため、研修会を実施してしばらくしたら、上記のような実践での活用がなされているか、確認する取り組みが必要になります。研修会の終了時に実践への活用を促しておき、時間をおいて状況を確認してみましょう。

この確認のためには、いくつかの方法が考えられます。1つは、アンケートなどでたずねる方法です。研修会の中で実践に活用できた内容は何か、またどのように活用しているかをたずねるとよいでしょう。あるいは、実際の仕事の様子をみて、活用の度合いや内容を確認する方法もあります。それぞれの現場の課題を熟知している、リーダーなどが確認する役割を担うとよいでしょう。リーダーに確認するという点では、受講者個人ではなく、チームとしての変化を振り返ってもらうことも考えられます。また、受講者に面談を行うなどして確認する方法もあります。この方法には、教育効果の確認という目的を明示してなるべく多くの受講者に公平に行う方法や、研修会後の様子が気になる受講者にそれとなくたずねる方法などがあります。研修会後に現場の状況や自分自身のケアのあり方に疑問をもっている受講者がいる場合もあるため、気を付けておく必要があります。

これらの取り組みはまた、受講者個人やチームレベルでの教育効果の確認でもあり、個別指導やOJTに活かすことができます。研修会の企画・運営側も多忙で、こうしたフォローアップはついないがしろにしがちですが、積極的に実施を考えてみましょう。

### ●関連する研修への動機づけ

研修後のアンケートや研修実施時の様子などから、施設・事業所で取り組むべき課題が、新たに見つかるかもしれません。あるいは、アンケートに「次はこれがしたい」、「もっと〇〇が学びたい」といったことが書かれていれば、そこに関連する研修を継続的に実施すると、図2（8ページ）のような相乗効果が得られるのではないのでしょうか。





# 3

## 研修会の具体的な設計

この章では、さまざまな状況に応じて、本教育システムを用いた研修会を設計する際にめやすとなるプログラムを示しています。具体的な研修会の設計を行う際に参考にしてください。

なお、この章で示す標準的なプログラムはあくまで参考例ですので、施設・事業所等での状況に合わせて、適宜構成や時間は変更してください。

# 1) 高齢者虐待の防止を学ぶ

## (1) 1回完結型の集合研修を行う場合

ここでは、高齢者虐待の防止に関する研修会を、1回完結型の集合研修形式で行う場合の標準的なプログラムを示しています。

1回完結型で行う場合、『高齢者虐待防止学習テキスト』に基づく講義と、「虐待防止事例演習」を効率的に組み合わせる必要があります。以下に、90分（1時間半）で行う場合と、180分（3時間）で行う場合の標準的なプログラムと使用教材等を示していますので、参考にしてください。

### 90分で行う場合の標準的なプログラム

（講義30分＋演習60分）

90分間で行う場合は、30分の講義の後に、60分間の演習を行います。なお、休憩等の時間は入れていません。以下の内容を参考に、講義および演習を構成しましょう。

#### 講義

講義部分は、テキストの内容を抜粋して、効率的に進行する必要があります。教材の使用箇所については、下表を参照してください。特に、備考欄の記載に注意し、重要事項をかいつままで説明するようにしましょう。なお、講義開始時に、研修全体の導入（目的説明など）と概要説明を簡単に行っておきましょう。

講義内容の詳細は、本書第Ⅱ部『「高齢者虐待防止学習テキスト」を用いた講義の進め方（講師用テキスト）」を確認してください。

#### 講義で使用する教材

『高齢者虐待防止学習テキスト』	『講義用スライドキット』	備考
「高齢者虐待防止法の理解」編 (p.1～p.8)	SL1-T, SL1-C	所要時間約15分
高齢者虐待防止法の施行の経緯と概要 (p.2)	SL1-01～04	「法律の特徴」は①～③中心
「養介護施設従事者等」と施設・事業所の責務 (p.3)	SL1-05～07	「養介護施設・事業所の責務」の注釈は割愛
「高齢者虐待」の定義 (p.4)	SL1-08 (09割愛)	「『高齢者虐待』のとらえ方と対応が必要な範囲」は割愛
身体拘束禁止規定と高齢者虐待の関係 (p.5・6)	SL1-10～13	「身体拘束に該当する具体的な行為の例」以降は確認程度にとどめる
早期発見の責務と通報の義務 (p.7)	SL1-14～15	「守秘義務との関係」「不利益取扱いの禁止」は簡単に説明
市町村・都道府県等の対応 (p.8)	SL1-16～17	割愛
「高齢者虐待に対する考え方」編 (p.9～p.13)	SL2-T, SL2-C	所要時間約10分
法律に示される「高齢者虐待」と身体拘束 (p.10)	SL2-01～02	割愛
養介護施設従事者等による高齢者虐待の実態 (p.11)	SL2-03～05	「高齢者虐待と思われる行為の特徴」「高齢者虐待と思われる行為を受けた利用者の特徴」を中心に説明
高齢者虐待の考え方 (p.12・13)	SL2-06～10	
「高齢者虐待防止の基本」編 (p.15～p.19)	SL3-T, SL3-C	所要時間約5分
高齢者虐待・不適切なケアの背景 (p.16)	SL3-01～02	「養介護施設従事者等による高齢者虐待の背景要因」は参照を促す程度にとどめる
高齢者虐待・不適切なケアへの対策の基本 (p.17)	SL3-03～05	
高齢者虐待・不適切なケアの防止策 (p.18・19)	SL3-06～10	割愛



演習を60分間で行う場合は、事例の問題点を考えた後に改善策を話し合う**2段階でのグループ討議**を行います。使用する教材については、下表を参照してください。具体的な準備や進め方については、本書第Ⅲ部「演習の準備と進め方」を確認してください。なお、演習に用いることができる事例は10種類ありますので、研修会の目的や対象者等に合わせて選択してください。

### 演習で使用する教材

用途	『演習用スライドキット』	各種シート
導入・目的説明	SG-T1 (表紙), SG-T2 (演習の目的)	—
進行内容の説明	<b>SG2-1~6 (2段階での演習用)</b>	『事例シート』(選択事例), 『演習シート』(2段階用)
事例の概要	SG- 事例番号 -S (選択事例)	『事例シート』(選択事例)
解説	SG- 事例番号 -E1~E5 (選択事例)	『解説シート』(選択事例)

### 180分で行う場合の標準的なプログラム

(講義①50分+休憩10分+演習80分+休憩5分+講義②35分)

180分間で行う場合は、50分の講義①の後に、80分間の演習を行い、最後に35分の講義②を行います。また、講義①の後に10分間、演習の後に5分程度の休憩時間を見込んでいます。



講義①では、テキストのうち「高齢者虐待防止法の理解」編と「高齢者虐待に対する考え方」編を中心に講義を行います。90分で行う場合ほどではありませんが、ここでの講義はややかいつまんで行う必要があります。教材の使用箇所については、下表を参照してください。なお、講義開始時に、研修全体の導入と概要説明を簡単に行っておきましょう。

講義内容の詳細は、本書第Ⅱ部を確認してください。

### 講義①で使用する教材

『高齢者虐待防止学習テキスト』	『講義用スライドキット』	備考
「高齢者虐待防止法の理解」編 (p.1~p.8)	SL1-T, SL1-C	所要時間約30分
高齢者虐待防止法の施行の経緯と概要 (p.2)	SL1-01~04	
「養介護施設従事者等」と施設・事業所の責務 (p.3)	SL1-05~07	
「高齢者虐待」の定義 (p.4)	SL1-08~09	
身体拘束禁止規定と高齢者虐待の関係 (p.5・6)	SL1-10~13	
早期発見の責務と通報の義務 (p.7)	SL1-14~15	
市町村・都道府県等の対応 (p.8)	SL1-16~17	「通報等を受けた後の対応」は流れの確認にとどめる
「高齢者虐待に対する考え方」編 (p.9~p.13)	SL2-T, SL2-C	所要時間約20分
法律に示される「高齢者虐待」と身体拘束 (p.10)	SL2-01~02	割愛
養介護施設従事者等による高齢者虐待の実態 (p.11)	SL2-03~05	「高齢者虐待と思われる行為の特徴」「高齢者虐待と思われる行為を受けた利用者の特徴」を中心に説明
高齢者虐待の考え方 (p.12・13)	SL2-06~10	受講者に問いかける

(講義①終了後、10分間の休憩)

# 1) 高齢者虐待の防止を学ぶ(つづき1)



演習を80分間で行う場合は、事例の問題点を整理した後に、問題点が生じた背景を探り、その後改善策を話し合う**3段階でのグループ討議**を行います。使用する教材については、下表を参照してください。

具体的な準備や進め方については、本書第Ⅲ部「演習の準備と進め方」を確認してください。なお、演習に用いることができる事例は10種類ありますので、研修会の目的や対象者等に合わせて選択してください。

## 演習で使用する教材

用途	『演習用スライドキット』	各種シート
導入・目的説明	SG-T1 (表紙), SG-T2 (演習の目的)	—
進行内容の説明	<b>SG2-1~7 (3段階での演習用)</b>	『事例シート』(選択事例), 『演習シート』(3段階用)
事例の概要	SG- 事例番号 -S (選択事例)	『事例シート』(選択事例)
解説	SG- 事例番号 -E1~E5 (選択事例)	『解説シート』(選択事例)

(演習終了後、5分程度の短い休憩)



講義②では、テキストのうち「高齢者虐待防止の基本」編を中心に、全体のまとめを兼ねた講義を行います。演習を踏まえての講義のため、演習の内容にも適宜触れながら講義するとよいでしょう。教材の使用箇所については、下表を参照してください。

講義内容の詳細は、本書第Ⅱ部を確認してください。

## 講義②で使用する教材

『高齢者虐待防止学習テキスト』	『講義用スライドキット』	備考
「高齢者虐待防止の基本」編 (p.15~p.19)	SL3-T, SL3-C	所要時間約35分
高齢者虐待・不適切なケアの背景 (p.16)	SL3-01~02	「養介護施設従事者等による高齢者虐待の背景要因」は、演習事例や自施設・事業所と対照させる
高齢者虐待・不適切なケアへの対策の基本 (p.17)	SL3-03~05	演習事例を適宜振り返る
高齢者虐待・不適切なケアの防止策 (p.18・19)	SL3-06~10	全体は概説し、演習事例や自施設・事業所の状況、研修目的等に応じて重要な点を強調する 可能であれば自施設・事業所で今後取り組むべき課題を明示する

## (2) 2～3回に分けて行う場合

ここでは、高齢者虐待の防止に関する研修会を、同じ対象者に2～3回に分けて連続して行う場合の標準的なプログラムを示しています。

以下に、90分×2回で行う場合と、60分×3回で行う場合の標準的なプログラムと使用教材等を示していますので、参考にしてください。90分×2回の場合は演習を中心としたプログラム、60分×3回の場合は講義や演習の解説を重視したプログラムになっています。なお、この両者とも、合わせて180分のプログラムとして実施することもできます。

### 90分×2回で行う場合の標準的なプログラム

#### 第1回 (講義30分+演習60分)

第1回は、「(1) 1回完結型の集合研修を行う場合」で示した、「90分で行う場合の標準的なプログラム」にしたがって実施します。構成・使用教材については16・17ページを確認してください。

#### 第2回 (講義10分+演習80分)

第2回は、第1回の振り返りを兼ねた短い講義を行った後、第1回よりも問題の背景を深く掘り下げる事例演習を行います。

#### 講義

講義では、第1回の振り返り、特に高齢者虐待の防止に関する基本的な事項の再確認を行います。テキストのうち「高齢者虐待防止の基本」編を中心に講義を行いますが、背景要因を探ることの重要性をより強調するとよいでしょう。教材の使用箇所については、下表を参照し、講義内容の詳細は、本書第Ⅱ部を確認してください。

#### 講義で使用する教材

『高齢者虐待防止学習テキスト』	『講義用スライドキット』	備考
「高齢者虐待防止の基本」編 (p.15～p.19)	SL3-T, SL3-C	所要時間約10分
高齢者虐待・不適切なケアの背景 (p.16)	SL3-01～02	第1回の内容を適宜振り返る 「養介護施設従事者等による 高齢者虐待の背景要因」は参 照を促す程度にとどめる
高齢者虐待・不適切なケアへの対策の基本 (p.17)	SL3-03～05	第1回の内容を適宜振り返る
高齢者虐待・不適切なケアの防止策 (p.18・19)	SL3-06～10	割愛

#### 演習

演習を80分間で行う場合は、事例の問題点を整理した後に、問題点が生じた背景を探り、その後改善策を話し合う**3段階でのグループ討議**を行います。使用する教材については、下表を参照してください。なお、演習に用いる事例は基本的には第1回とは異なったものになりますが、研修会の目的や対象者などによっては、同事例を掘り下げることも考えられます。具体的な準備や進め方は、本書第Ⅲ部「演習の準備と進め方」を確認してください。

#### 演習で使用する教材

用途	『演習用スライドキット』	各種シート
導入・目的説明	SG-T1 (表紙), SG-T2 (演習の目的)	—
進行内容の説明	<b>SG2-1～7 (3段階での演習用)</b>	『事例シート』(選択事例), 『演習シート』(3段階用)
事例の概要	SG- 事例番号 -S (選択事例)	『事例シート』(選択事例)
解説	SG- 事例番号 -E1～E5 (選択事例)	『解説シート』(選択事例)

# 1) 高齢者虐待の防止を学ぶ(つづき2)

## 60分×3回で行う場合の標準的なプログラム

### 第1回 (講義60分)

#### 講義

第1回は、主に講義によって構成されます。第1回の目的は、高齢者虐待防止法の概要を知ることと、養介護施設従事者等による高齢者虐待に対する基本的な考え方を理解することです。テキストのうち「高齢者虐待防止法の理解」編と「高齢者虐待に対する考え方」編を中心に講義を行います。特に高齢者虐待に対する考え方については、テキストの設問を活用して、受講者に考えてもらうことに重点を置きましょう。教材の使用箇所については、下表を参照してください。なお、講義開始時に、全3回の研修全体の導入と概要説明を簡単に行っておきましょう。講義内容の詳細は、本書第Ⅱ部を確認してください。

#### 講義で使用する教材

『高齢者虐待防止学習テキスト』	『講義用スライドキット』	備考
「高齢者虐待防止法の理解」編 (p.1～p.8)	SL1-T, SL1-C	所要時間約35分
高齢者虐待防止法の施行の経緯と概要 (p.2)	SL1-01～04	
「養介護施設従事者等」と施設・事業所の責務 (p.3)	SL1-05～07	
「高齢者虐待」の定義 (p.4)	SL1-08～09	
身体拘束禁止規定と高齢者虐待の関係 (p.5・6)	SL1-10～13	
早期発見の責務と通報の義務 (p.7)	SL1-14～15	
市町村・都道府県等の対応 (p.8)	SL1-16～17	「通報等を受けた後の対応」は流れの確認にとどめる
「高齢者虐待に対する考え方」編 (p.9～p.13)	SL2-T, SL2-C	所要時間約25分
法律に示される「高齢者虐待」と身体拘束 (p.10)	SL2-01～02	確認に使用
養介護施設従事者等による高齢者虐待の実態 (p.11)	SL2-03～05	
高齢者虐待の考え方 (p.12・13)	SL2-06～10	受講者に問いかけ、考えてもらう

### 第2回 (演習60分)

#### 演習

第2回は、演習を行います。演習を60分間で行う場合は、事例の問題点を考えた後に改善策を話し合う**2段階でのグループ討議**を行います。使用する教材については、下表を参照してください。

具体的な準備や進め方については、本書第Ⅲ部を確認してください。なお、演習に用いることができる事例は10種類あり、研修会の目的や対象者等に合わせて選択することができます。第1回とのつながりを考えると、事例I1～I3(不適切なケアの事例)を使用すると研修意図が理解されやすいかもしれません。

#### 演習で使用する教材

用途	『演習用スライドキット』	各種シート
導入・目的説明	SG-T1(表紙), SG-T2(演習の目的)	—
進行内容の説明	<b>SG2-1～6(2段階での演習用)</b>	『事例シート』(選択事例), 『演習シート』(2段階用)
事例の概要	SG-事例番号-S(選択事例)	『事例シート』(選択事例)
解説	SG-事例番号-E1～E5(選択事例)	『解説シート』(選択事例)

**第3回** (第1回・第2回の振り返り20分+講義40分)



ここでは、第1回の講義の振り返りも含めて、第2回で行った演習の振り返りを行います。まず、第1回で講義した、テキスト「高齢者虐待に対する考え方」編のうち、「高齢者虐待の考え方」の項の内容を確認します。その後、演習事例の概要と解説ポイントを振り返ります。受講者に適宜問いかけながらすすめるとよいでしょう。使用教材は、下表を参照してください。

**第1回の振り返りに使用する教材 (約10分)**

『高齢者虐待防止学習テキスト』	『講義用スライドキット』	備考
「高齢者虐待に対する考え方」編 (p.9～p.13)	SL2-T	所要時間約10分
高齢者虐待の考え方 (p.12・13)	SL2-06～10	考え方を確認する

**第2回の振り返りに使用する教材 (約10分)**

用途	『演習用スライドキット』	各種シート
事例の概要	SG- 事例番号 -S (選択事例)	『事例シート』(選択事例)
解説	SG- 事例番号 -E1～E5 (選択事例)	『解説シート』(選択事例)



講義部分では、テキストのうち「高齢者虐待防止の基本」編を中心に、全体のまとめを兼ねた講義を行います。全体の流れや演習の内容を踏まえた上で、高齢者虐待の防止に向けてとるべき基本的な姿勢を理解してもらうことを重視しましょう。自施設・事業所等の状況と対照させ、受講者に問いかけたり考えてもらったりしながら進めるとよいでしょう。講義内容の詳細は、本書第Ⅱ部を確認してください。

**講義で使用する教材**

『高齢者虐待防止学習テキスト』	『講義用スライドキット』	備考
「高齢者虐待防止の基本」編 (p.15～p.19)	SL3-T, SL3-C	所要時間約40分
高齢者虐待・不適切なケアの背景 (p.16)	SL3-01～02	「養介護施設従事者等による高齢者虐待の背景要因」は、演習事例や自施設・事業所の状況と対照させる
高齢者虐待・不適切なケアへの対策の基本 (p.17)	SL3-03～05	演習事例を適宜振り返る
高齢者虐待・不適切なケアの防止策 (p.18・19)	SL3-06～10	演習事例や自施設・事業所の状況、研修目的等に応じて重要な点を強調する 今後取り組むべき課題を整理する

# 1) 高齢者虐待の防止を学ぶ(つづき 3)

## (3) 継続的に行う場合

高齢者虐待の防止に関する研修会を継続的に行う場合は、はじめに「(1) 1回完結型の集合研修を行う場合」、「(2) 2～3回に分けて行う場合」、あるいは次項の「(4) 簡易セット」の「パターン①」に示す方法で基本的な研修を行うことが必要です。

基本的な研修を行った後は、事例を変えて「虐待防止事例演習」を続けます。その際、題材として扱う事例の順序を、あらかじめ考えておくとよいでしょう。例えば、事例 I1～I3 (不適切なケアの事例) で演習を実施した後に事例 A1～A5 (高齢者虐待の事例) に進む (もしくはその逆) などの形が考えられます。連続した研修全体の目的や対象者の習熟度の予想、他の研修の状況なども勘案して、事例を選択しましょう。

## (4) 簡易セット

ここでは、本教育システムに含まれる高齢者虐待の防止に関する内容を、もっとも簡便に学習するためのプログラムを2パターン示しています。2パターンとも、60分程度の時間で、最小限の内容を学習することができます。

「パターン①」では、『高齢者虐待防止学習テキスト』を用いた講義を中心とした内容です。テキストに含まれる内容のほか、特に高齢者虐待の問題を「不適切なケア」から考えることを意図した内容になっています。

「パターン②」は、『高齢者虐待防止学習テキスト』を用いた最小限の講義に加えて、簡素化した「虐待防止事例演習」を行う内容です。ただしパターン②では、演習を簡素化して行うために、受講者が事前準備を行う必要があります。

### パターン①の標準的なプログラム

(講義60分)

#### 講義

パターン①は、主に講義によって構成されます。テキストの内容を抜粋して、効率的に進行する必要があります。教材の使用箇所については下表を、講義内容の詳細は本書第Ⅱ部を確認してください。特に、備考欄の記載に注意し、重要事項をかつまんで説明するようにしましょう。なお、講義開始時には、研修全体の導入と概要説明を簡単に行いましょう。

また、パターン①で特に重要なのは、単にテキストの概要説明に終始しないことです。「不適切なケア」からの連続性を理解する高齢者虐待に対する考え方については、テキストの設問を活用して、時間をとって受講者に問いかけ、考えてもらうようにしましょう。

これを充実させるために、演習とまではいきませんが、何人かのグループで話し合ってもらうことをおすすめします。時間的な制約があるため、研修会の開始時に、あらかじめ5～7人程度のグループで着席してもらるか、二人がけ・三人がけのテーブルに着席してもらうなどして、話し合いがすぐに行えるようにしておきましょう。話し合いは、手順を踏んだグループワークを行えるほどの時間はありませんから、フリーディスカッションが基本です。

### 講義で使用する教材

『高齢者虐待防止学習テキスト』	『講義用スライドキット』	備考
「高齢者虐待防止法の理解」編 (p.1～p.8)	SL1-T, SL1-C	所要時間約20分
高齢者虐待防止法の施行の経緯と概要 (p.2)	SL1-01～04	「法律の特徴」は①～③中心
「養介護施設従事者等」と施設・事業所の責務 (p.3)	SL1-05～07	「養介護施設・事業所の責務」の注釈は割愛
「高齢者虐待」の定義 (p.4)	SL1-08 (09割愛)	「『高齢者虐待』のとらえ方と対応が必要な範囲」は割愛
身体拘束禁止規定と高齢者虐待の関係 (p.5・6)	SL1-10～13	「身体拘束に該当する具体的な行為の例」以降は確認程度にとどめる
早期発見の責務と通報の義務 (p.7)	SL1-14～15	「守秘義務との関係」以降は簡単に説明
市町村・都道府県等の対応 (p.8)	SL1-16～17	割愛



『高齢者虐待防止学習テキスト』	『講義用スライドキット』	備考
「高齢者虐待に対する考え方」編 (p.9～p.13)	SL2-T, SL2-C	所要時間約25分
法律に示される「高齢者虐待」と身体拘束 (p.10)	SL2-01～02	割愛
養介護施設従事者等による高齢者虐待の実態 (p.11)	SL2-03～05	「高齢者虐待と思われる行為の特徴」「高齢者虐待と思われる行為を受けた利用者の特徴」を中心に説明
高齢者虐待の考え方 (p.12・13)	SL2-06～10	「高齢者虐待をどのように捉えるか」では、10分程度時間をとり、グループで考えてもらい、受講者の意見をもとめる
「高齢者虐待防止の基本」編 (p.15～p.19)	SL3-T, SL3-C	所要時間約15分
高齢者虐待・不適切なケアの背景 (p.16)	SL3-01～02	「養介護施設従事者等による高齢者虐待の背景要因」は参照を促す程度にとどめる
高齢者虐待・不適切なケアへの対策の基本 (p.17)	SL3-03～05	
高齢者虐待・不適切なケアの防止策 (p.18・19)	SL3-06～10	割愛

## パターン②の標準的なプログラム

(講義30分+演習30分)



講義部分は、テキストの内容を抜粋して、効率的に進行する必要があります。講義内容は、「(1) 1回完結型の集合研修を行う場合」で示した、「90分で行う場合の標準的なプログラム」の講義部分と同様です。16ページの内容を確認してください。



演習は、「虐待防止事例演習」の教材を用いますが、簡素化して行います。演習の流れや使用する教材については、下表を参照してください。通常とは異なり、『グループワークシート』は使用せず、問題点や改善策について、グループごとに自由に討議してもらいます。時間的な制約があるため、事前に『事例シート』を受講者に配布し、研修会までに事例を読み、問題点(可能であれば改善策も)を考えてきてもらう必要があります。できる限り徹底してください。また、研修会の開始時にあらかじめ演習をすぐ開始できる形で着席しておくことも必要です。各グループの司会者・書記についても、受付時や開始時に指名するなどして、時間を短縮しましょう。グループの人数も4、5人程度の小規模に収めましょう。

また、本書第Ⅲ部「演習の準備と進め方」もよく確認しておいてください。

### 演習の進行内容と使用する教材

進行内容	使用教材
<b>導入</b> ・演習のテーマや目的について説明。 (「導入」と「準備」で所要時間5分)	スライド SG-T1, SG-T2
<b>準備</b> ・進行方法や時間のめやす等を説明。 ・各グループで役割や準備物の確認。 ・演習の題材となる事例を簡単に紹介。 ・個人で事例の内容を確認。	口頭説明もしくは新規にスライド等を準備 スライド SG- 事例番号 -S 『事例シート』
<b>グループワーク</b> 【グループワーク】(所要時間15分) ・グループ内で事例の問題点や改善策を討議。	書記用の白紙を配布
<b>発表と解説</b> ・グループの代表者から発表。 ・全体の進行役(講師)から解説とまとめ。 (標準所要時間10分)	スライド SG- 事例番号 -E1～E5『解説シート』

## 2) 複数の研修形態を組み合わせる

### (1) 企画運営者向け研修から施設・事業所ごと研修へつなげる場合

複数の施設・事業所からなる法人などで、施設・事業所ごとに研修を行いたい場合は、各施設・事業所の教育・研修担当者（＝企画・運営者）を対象とした研修をはじめに行うとよいでしょう。

#### 企画・運営者向け研修

各施設・事業所の企画・運営者向け研修では、法人等で全体の教育・研修担当組織がある場合は、ここでの研修はその組織が企画・運営することになります。

研修時には、通常の研修内容に加えて、企画・運営を行うための内容も盛り込みます。

具体的には、本章の「1) 高齢者虐待の防止を学ぶ」で示した、「(1) 1回完結型の集合研修を行う場合」の「90分で行う場合の標準的なプログラム」(16・17ページ)の前後に、本教育システムの紹介を加えた、120分程度の研修会などが考えられます。

下表を参考に、企画・運営者向け研修の構成を検討してみましょう。

なおこの場合、本教育システムを施設・事業所数分用意しておくといよいでしょう。

内 容	使用教材等	備 考
教育システムの紹介	本書第Ⅰ部（1～26ページ） （適宜第Ⅱ部～第Ⅳ部を参照）	本書2ページ「1) 教育システムの目的」により導入・目的説明を行った後、教育プログラム（本書）および教材の構成を紹介する。その後、研修会の企画・設計に関する留意事項を説明（所要時間約20分）
通常研修	「90分で行う場合の標準的なプログラム」(本書16・17ページ参照) 本書第Ⅱ部	講義部分は『高齢者虐待防止学習テキスト』のほか、本書第Ⅱ部を併用して行う（所要時間約90分）
演習の解説	本書第Ⅲ部	演習終了後、本書第Ⅲ部を用いて演習の実施手順、使用教材等を確認（所要時間約10分）

#### 施設・事業所ごと研修

施設・事業所ごとの研修は、企画・運営者向け研修を受けた人が中心となって行います。

どのような形式、時間、回数等で行うかは、法人等全体で決めることもあるでしょうし、施設・事業所にまかされる場合もあるかもしれません。いずれの場合も、本書第Ⅰ部などを参考に決定しましょう。なお、「虐待防止事例演習」で用いることができる事例は10種類ありますので、こちらも同様に選択してください。

### (2) 管理職・リーダー向け研修と一般職員向け研修を分けて行う場合

複数の施設・事業所からなる法人等や、大規模な施設・事業所などの場合は、管理職やリーダー向けの研修と、一般職員向けの研修を分けて行うことが考えられます。

そのような場合は、対象者によって研修会の形式や内容を変えて行うことも一つの手段です。本書第Ⅰ部などを参考に、例えば管理職やリーダー向けに高齢者虐待防止法の理解や組織的な虐待防止対策の検討を目的とした研修（20・21ページ「60分×3回で行う場合の標準的なプログラム」など）を行い、一般職員向けには「90分で行う場合の標準的なプログラム」(16・17ページ)などにより集合研修を行う、といったことが考えられます。また、「虐待防止事例演習」で扱う事例も、対象者によって組織的な管理体制が問題となる事例と、介護現場に身近な不適切なケアの事例を分けて用いるなど、工夫することもできます。その他、さまざまな方法が考えられますので、本書を参考に検討してみましょう。もちろん、同一の研修内容を、対象者を分けて行うこともできます。

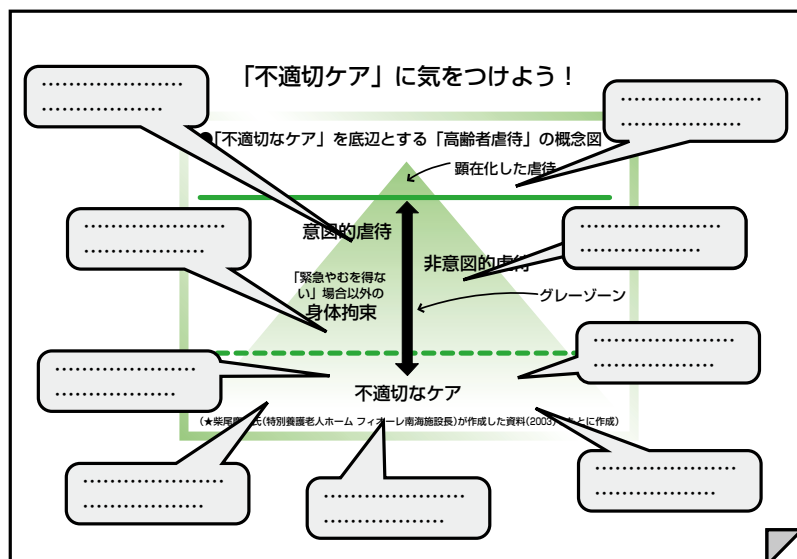
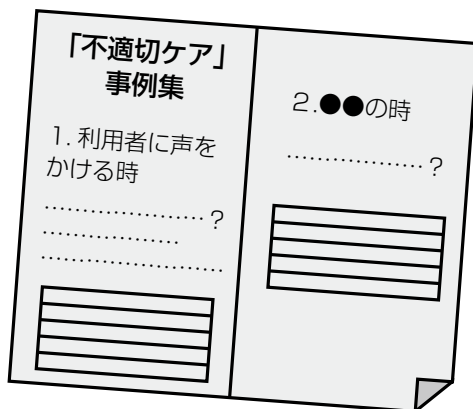
### (3) 自施設・事業所の不適切ケアの振り返りにつなげる場合

本教育システムを用いた研修を行うと、身近にある不適切なケアの存在と、不適切なケアが高齢者虐待に結びつきうる可能性に気づくことができます。

こうした教育効果を重視する場合は、本教育システムによる研修を行った後に、自施設・事業所内の不適切なケアを振り返る機会を設けると、より効果が高まります。研修後に、施設・事業所もしくはチームや個人の単位で、身近にある不適切なケアの例を集めて整理してみるとよいでしょう。

その際の方法としては、個人で振り返って書きとめたものをチームや事業所などの単位で集め、研修の企画・運営者がそれを整理して受講者に返すような形が考えられます。あるいは、受講者間で不適切なケアを振り返る機会を、研修時間内もしくは別の機会に設定することも考えられます。いずれにしても、振り返った不適切なケアについては、整理して職員間で共有することが望ましいと考えられます。

なお、不適切なケアを整理する場合、介護場面や時間帯、場所などのカテゴリーをつかって表にするなどすると分かりやすくなります。イラストや写真などもそえるとなおよいでしょう。あるいは、本教育システムの教材を活用する手段もあります。『高齢者虐待防止学習テキスト』13ページには、『「不適切なケア」を底辺とする「高齢者虐待」の概念図』があります（スライドキットにも同様の図があります）。これを大きく印刷し、集めた不適切なケアの例を書き込んだり、張り付けたりして整理すると、階層化してみやすくすることができます。そのまま掲示することなどもできます。



## 2) 複数の研修形態を組み合わせる(つづき)

### (4) 自施設・事業所の組織体制の振り返りにつなげる場合

本教育システムを用いた研修では、高齢者虐待、あるいはその前段階としての不適切なケアが発生する、背景となる要因について考えることができます。『高齢者虐待防止学習テキスト』の「高齢者虐待防止の基本」編がそれにあたりますし、「虐待防止事例演習」でも考えることができます。

これらによって学ぶことができる背景要因には、施設・事業所全体や法人といった、組織に関する課題が多く含まれています。そのため、本教育システムを用いた研修をきっかけに、自施設・事業所の組織体制を振り返る取り組みを行うことができます。特に、管理職やリーダーを対象とした研修会を行ったような場合は、効果的であると考えられます。

その際にも、本教育システムを活用することが可能です。具体的には、『高齢者虐待防止学習テキスト』の「高齢者虐待防止の基本」編を活用することが考えられます。例えば、まず「高齢者虐待・不適切なケアの背景」の項を使用して自施設・事業所等に同様の課題がないか、あれば具体的にどのような状態であるかを考えます。次に、「高齢者虐待・不適切なケアへの対策の基本」をもう一度確認します。最後に、自施設・事業所等で見出された課題に合わせて「高齢者虐待・不適切なケアの防止策」の項を学び、今後行うべき取り組みを考えます。

### (5) ストレスマネジメントの学習につなげる場合

本教育システムによる研修、特に「虐待防止事例演習」などを実施すると、高齢者虐待、あるいは不適切なケアを生み出さる大きな要因として、現場の職員が抱えるストレスの問題が浮き上がってきます。介護現場におけるストレスの中には、その原因を完全に絶つことが難しいものもあります。したがって単に問題を消失させるというような対策だけではなく、ストレスをため込まないようにしたり、ストレスと上手に付き合うという、ストレスマネジメントを適切に行っていくことが大切になります。そのことによって、より適切なケアが提供できるようになり、結果として高齢者虐待や不適切なケアを未然に防ぐことができると考えられます。本教育システムでは、このように高齢者虐待の問題の背景としてストレスマネジメントの問題を捉え、その改善のための学習を行うことを強くおすすめしています。

したがって、本教育システムのうち、高齢者虐待の防止に直接的に関わる内容(本章でプログラムの例を示したような内容)を一種の動機づけとして、ストレスマネジメントの学習につなげることができます。本教育システムでは、そのために必要な内容をわかりやすく学べるテキスト『介護現場のためのストレスマネジメント支援テキスト』を用意しました。使用方法については、本書第IV部「ストレスマネジメントの学習」に示していますので、これを参考に実施を検討してください。

なお、あらかじめストレスマネジメントの学習につなげることが決定されている場合、「虐待防止事例演習」で取り上げる事例をそれに合わせて選択することで、より研修間の接続がスムーズになり、研修意図もわかりやすくなります。例えば、事例A1、A5、I1、I3などは虐待もしくは不適切なケアを行った職員自身のストレスが課題として考えられます。また事例A2、A4、I2、L1などは、チームケアやリーダーといった範囲・立場でのストレスが状況改善を阻んでいます。その他の事例でもストレスの問題は無縁ではありません。ストレスマネジメントの学習において重視する事項に合わせて、事前に事例の選択を行っておくとよいでしょう。

### (6) その他の研修とつなげる場合

本教育システムによる研修は、養介護施設・事業所において求められる、サービスの質に関わるさまざまな研修内容の「入り口」の研修として位置付けることができます。具体的に接続可能な研修内容については7・8ページに示しましたので、これを参考に検討してください。

なお、本教育システムの内容や教材を、接続するその他の研修において部分的に活用することも可能です。ここで示した「不適切ケアの振り返り」や「組織体制の振り返り」「ストレスマネジメントの学習」などは、それぞれ「接遇」や「コミュニケーション」、「組織マネジメント」や「環境改善」、「ストレスマネジメント」や「メンタルヘルス」といった研修科目として実施することもできるでしょう。その他の研修内容においても、演習事例の転用や『高齢者虐待防止学習テキスト』の抜粋使用などを行うことが可能なものもあると考えられます。