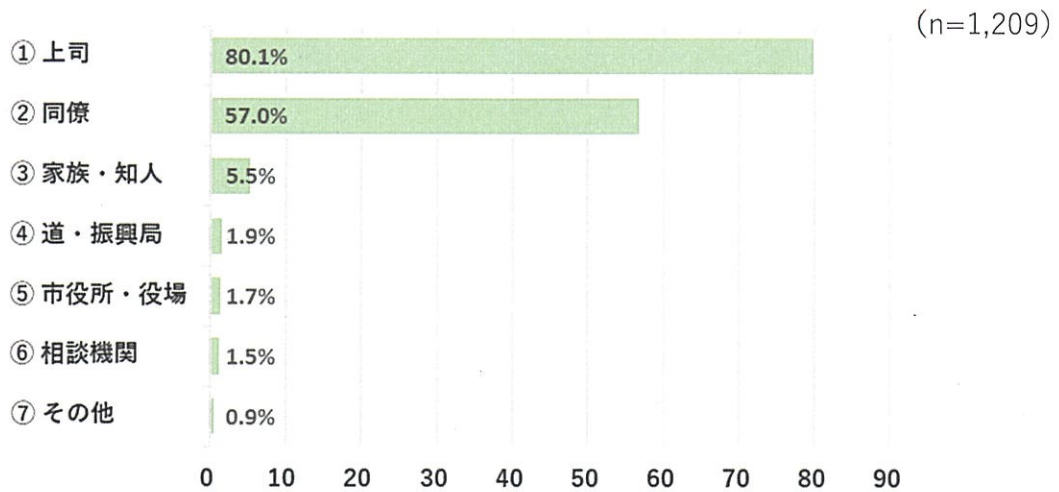


**問4(6)コ 見聞きした虐待行為等の報告・相談先【複数回答あり】**

\* 見聞きした虐待行為等の報告・相談先は、「① 上司」が80.1%と最も多く、次いで「② 同僚」が57.0%、「③ 家族・知人」が5.5%となっています。

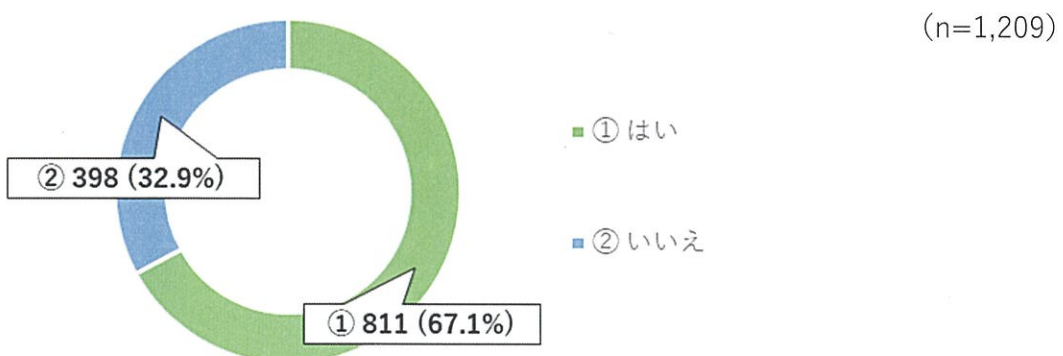


<「その他」の主な内容>

1	本人に直接指導した。
2	同僚とこんなことがあったと話し、自分達も気を付けようと思った。
3	適正におやつを与えていないことが判明したため、与えるよう指導した。
4	大きな問題となり、上司から話を聞いた
5	虐待防止委員会
6	待遇がおかしい。敬語を使って欲しい。相手への尊敬を持って欲しい。など、書面に起こし、身体拘束防止委員会に出しても改善せず、全職種や役職者が集まる会議にも再度提出したが、「この会議に出す内容ではない。委員会ですべき」と話は終了し改善なし。
7	本人に伝えた
8	職場内の苦情申し立て・虐待報告箱
9	自分がいたユニットではないのでどのような報告があったのか詳しくはわからない
10	環境委員会のアンケートに書いたが、施設として取り組むべき問題と答えていたが、その後も変わらない。

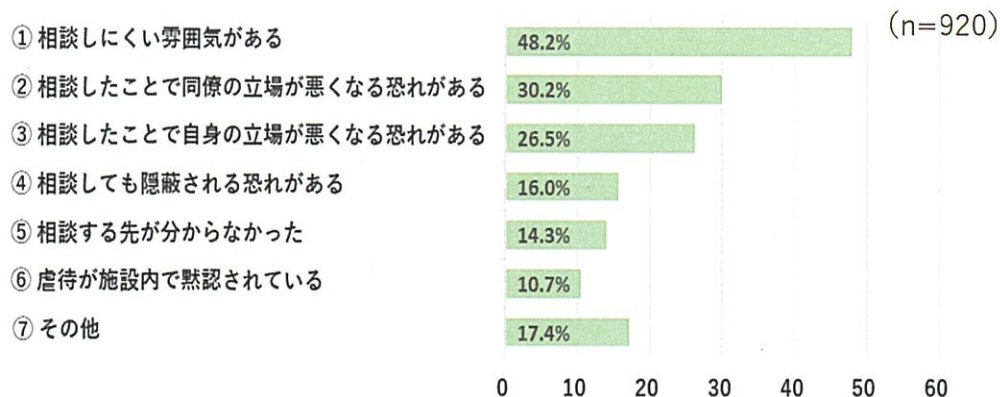
**問4(6)サ 見聞きした虐待行為等の報告・相談による改善状況**

\* 見聞きした虐待行為等の報告・相談による改善状況は、「① はい (改善した)」が67.1%となっており、「② いいえ (改善しなかった)」は32.9%となっています。



#### 問4(6)シ 見聞きした虐待行為等を報告・相談しなかった理由【複数回答あり】

\* 見聞きした虐待行為等を報告・相談しなかった理由は、「① 相談しにくい雰囲気がある」が48.2%と最も多く、次いで「② 相談したことで同僚の立場が悪くなる恐れがある」が30.2%となっています。



<「その他」の主な内容>

1	人から聞いた話だけだったので。
2	聞いただけで、実際に自分が見たわけではないので、事実が分からない為。
3	その行為は後から知った為。事前に見たりしていない為。
4	直接本人に注意喚起を促した。
5	相談したところで改善されなかったと思ったので。
6	本人の問題なので誰が何を言っても変わらないと思った。
7	信頼できる相談相手がいない。
8	介護をしている者は皆が抱えている苦しみだと思っている。逆に、なぜ介護者を守る法律がないのかとささ思ふ。
9	自分が聞いた時にはすでに上司は動いていた。
10	施設全体の虐待に関する認識が低い

#### 問4(6)ス 報告・相談した結果、状況は改善されなかったことの考え

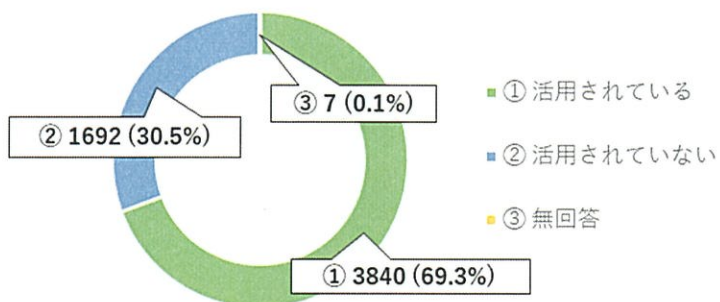
<「その他」の主な内容>

1	本人に改善の意思がない。
2	時間が経つとまた繰り返してしまっている。
3	不適切なケアだという認識がない。
4	上司の指導力の低さ。
5	施設管理者や上司が虐待についての認識が甘く、問題視していない。
6	上司等からの指導不足。
7	そもそも介護職員を募集しても来ない。給料と労働が内容が見合っていない。
8	介護施設の人員不足は慢性的であり、募集をしたからと言って容易く人員を確保できない。公休すら消化できず、希望の日に有給休暇も取れず、夜勤明けに半日残業、夜勤明け翌日休めずまた勤務しているのが介護業界の現状です。もっと国が改善に向けて何か対策してほしい。
9	多忙やストレスなどの根本的な問題が解決されていないから。
10	ストレスや感情コントロールの問題。

#### 問4(7) 虐待防止のための指針（マニュアル）の活用状況

\* 虐待防止のための指針（マニュアル）の活用状況は、「① 活用されている」が69.3%となっており、「② 活用されていない」は30.5%となっています。

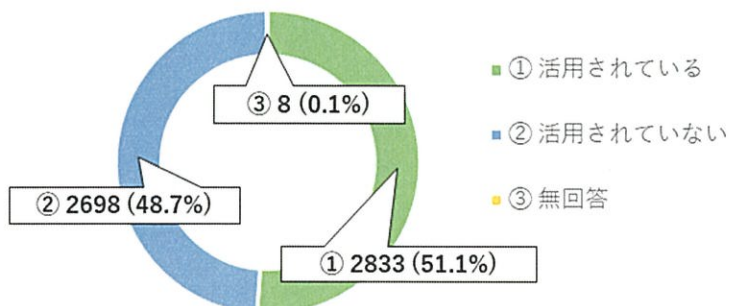
(n=5,539)



#### 問4(8) 虐待防止チェックリストの活用状況

\* 虐待防止チェックリストの活用状況は、「① 活用されている」が51.1%となっており、「② 活用されていない」は48.7%となっています。

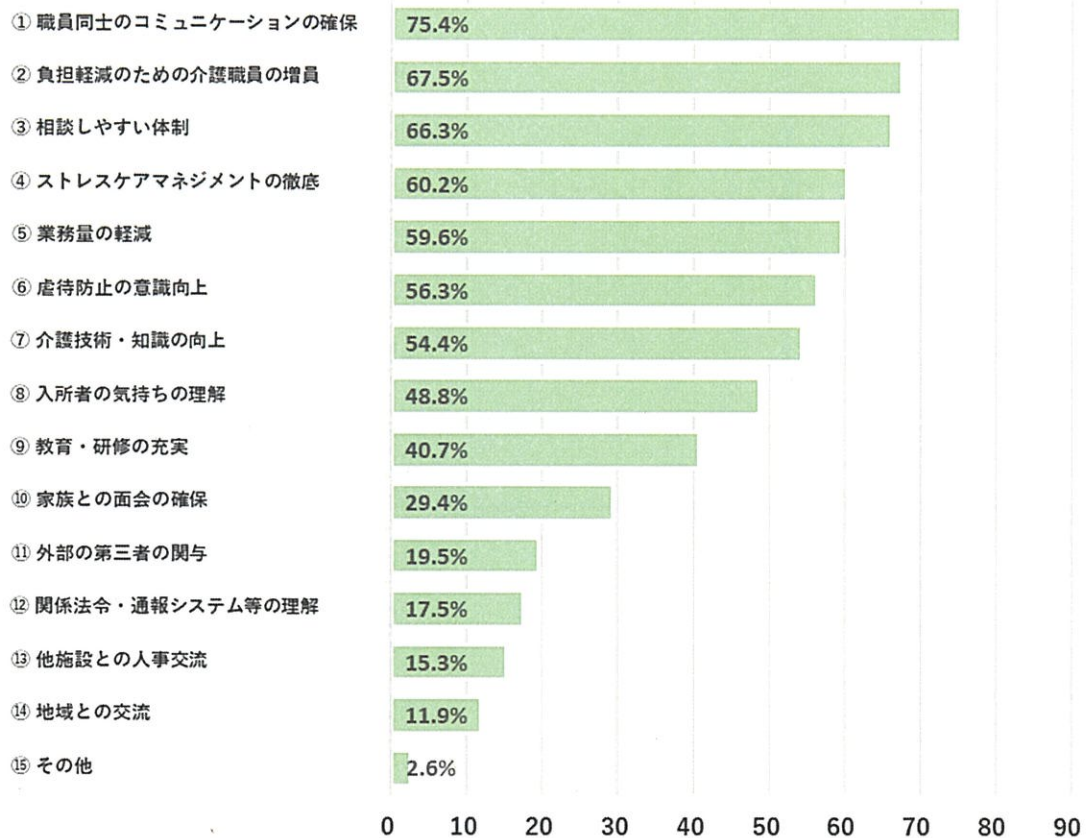
(n=5,539)



**問4(9) 虐待行為等発生（再発）防止に有効と考える対策【複数回答あり】**

\* 虐待行為等発生（再発）防止に有効と考える対策は、「① 職員同士のコミュニケーションの確保」が75.4%と最も多く、次いで「② 負担軽減のための介護職員の増員」が67.5%、「③ 相談しやすい体制」が66.3%となっています。

(n=5,539)



〈「その他」の主な内容（全143件中25件抜粋）〉

1	何度か注意をしても改善しないので、虐待した職員の処分
2	（職員に対する）暴力、暴行する利用者の状態改善、そのような利用者の家族の協力、状態に応じて退去してもらえる融通
3	利用者様に対する虐待は悪いことなのはわかっているが、介護する側は利用者様から虐待を受けても良いのか。仕事の内容や仕事量、職員の配置人数などを国が見直さないことには改善されないのでは？
4	事務・看護師・栄養士の業務を介護職員に回される現状。雑務が増える事で入居者との会話する時間を減り、アセスメントも人物像も理解できず、虐待に繋がるケースもあると思われる。現場以外に思いやりや気配りが感じられない。
5	夜勤勤務時間の長さ。
6	仕事の効率化の見直し。無駄が多く仕事量のスリム化ができていない。心身共に余裕がない。
7	手厚い配置への人員基準の見直し。同時に人件費に反映できる介護報酬の見直し。職員個々人の負担を減らすため、増員すればするほど赤字経営に陥る。

8	単純に認知症40床での2名夜勤体制が無理がある、複数のコールがなり人員より同時コールが多い事がよくあり、認知症だと待ってももらえず、転倒のリスクも高い、一勤務内での人員増員。
9	施設長、部長、相談員も積極的に、フロアでの対応。話しだけでは無く、直接関わってほしい。
10	忙しい時間帯の職員配置工夫。
11	現状、虐待を行っている人は擁護されやすい環境になっており注意したら退職されてしまうから多少の事は目をつぶっているのが多くなってきて虐待へ繋がっていると思うので、ダメなものはダメというのを職場の上の立場の人が話していくべきだと思う。また会社のトップが見回りを行う事も虐待を防げると思う。
12	ストレスは仕事の中だけに限らないと思うので、公私共に穏やかに過ごせるような環境が望ましいかと思います。
13	現場の現状理解。今現在、虐待等はないが、上司の現場の状況理解や協力が無ければ、相談しても、何も変わらないと思う。個人面談や自己チェック等をどれだけ行っても、改善はないと思う。上司は、聞くだけ聞いても、手は出さず、現場に任せきり。現場への負担が大きすぎる為、施設全体で協力しなければ、何も変わらない。
14	介護の現場は一人の時間になる時間帯が多いため他者からは見えないためストレスが溜まってるやその時の感情が出やすいため、プライバシーの問題もあるが居室にカメラを設置や施設長や他の上司が不定期に巡回をするなど緊張感を持って仕事をする環境が必要だと思う。
15	お互いが思ったこと(このやり方は違うんじゃないか おかしいんじゃないか等)その場では言えないけどきちんと言い合える場の提供雰囲気作り
16	定期的面談等で職員の状況を確認する
17	見て見ぬふりをせず、勇気を持って報告相談した報告者に対して、報告者は誰かと探すことに労力と時間を使うのではなく、ありのままを実態と受け止め、法人内についても、その事象を隠蔽しないこと。
18	問題のある職員は減給にしたり、退職させたりと、何らかの処罰を与えること
19	コミュニケーション能力の低い人や感情のコントロールが出来ない人、介護職に向いていない人を雇わない、辞めてもらうことだと思う。介護員がいないからと社会性のない人でも雇われている。知る限り問題のある人ばかりだった。 ほとんどのスタッフが理不尽に叩かれたり唾を掛けられたり、髪を引っ張られたりしても我慢しているが、上記の人は我慢できない。また、そういう人がいると他のスタッフに影響を与えエスカレートしていく。
20	無能な上司の降格 給与を上げる 監視カメラの義務化
21	介護職としての倫理教育が不足しがちである。 専門学校や大学で学び資格取得した職員は利用者に対する考え方を学んでいるため利用者本位の意識が高い。対して勤務経験から資格取得した場合に職員本位の考えで業務する意識になりやすい。
22	上司のスキルアップ。現場の状況が理解できる立場の上司の育成。現場のことを理解、わかっていない上司が上司としているのが良くない。
23	入居者が暮らしやすいかつ、職員が働きやすい環境づくり(建物、設備の改善等ハード面)に対しての投資を惜しまないこと。
24	介護職員の社会的地位の向上と賃金アップ。これらが実現できれば人材を確保する事ができ、心にゆとりを持って支援を行う事ができると考えます。
25	一定程度は減らせる(波もある)と思いますが、人間である(感情がある)限り、決してなくなりほしくないと思います。

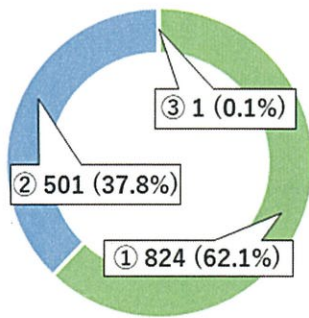
虐待を行いそうになったことがある・行ったことがあると回答した職員の傾向について

問4(7) 虐待防止マニュアル活用状況

\* 虐待行為等を行いそうになったことがある・行ったことがあると回答した職員の職場では活用率が低い傾向にあります。

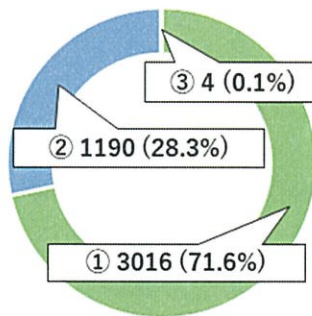
行いそうになったことがある

(n = 1,326)



行いそうになったことはない

(n = 4,210)

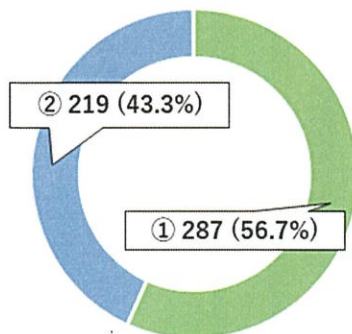


- ① 活用されている
- ② 活用されていない
- ③ 無回答

※グラフに反映できない無回答3

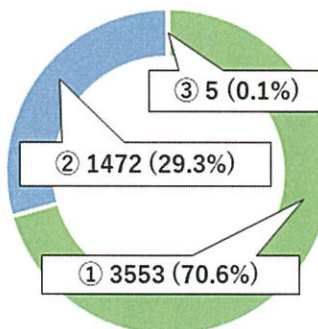
行ったことがある

(n = 506)



行ったことはない

(n = 5,030)



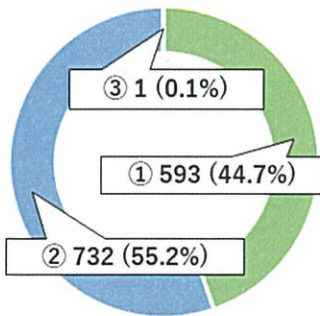
※グラフに反映できない無回答3

**問4(8) 虐待防止チェックリスト活用状況**

\* 虐待行為等を行いそうになったことがある・行ったことがあると回答した職員の職場では活用率が低い傾向にあります。

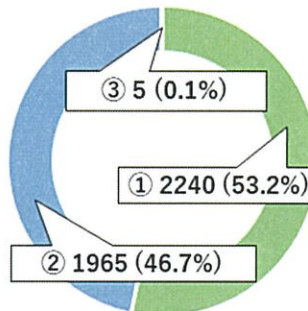
行いそうになったことがある

(n = 1,326)



行いそうになったことはない

(n = 4,210)

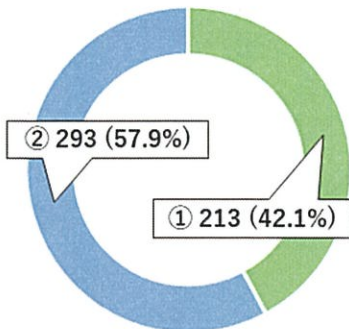


- ① 活用されている
- ② 活用されていない
- ③ 無回答

※グラフに反映できない無回答3

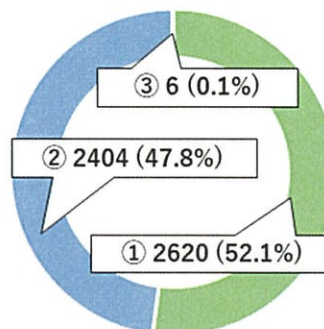
行ったことがある

(n = 506)



行ったことはない

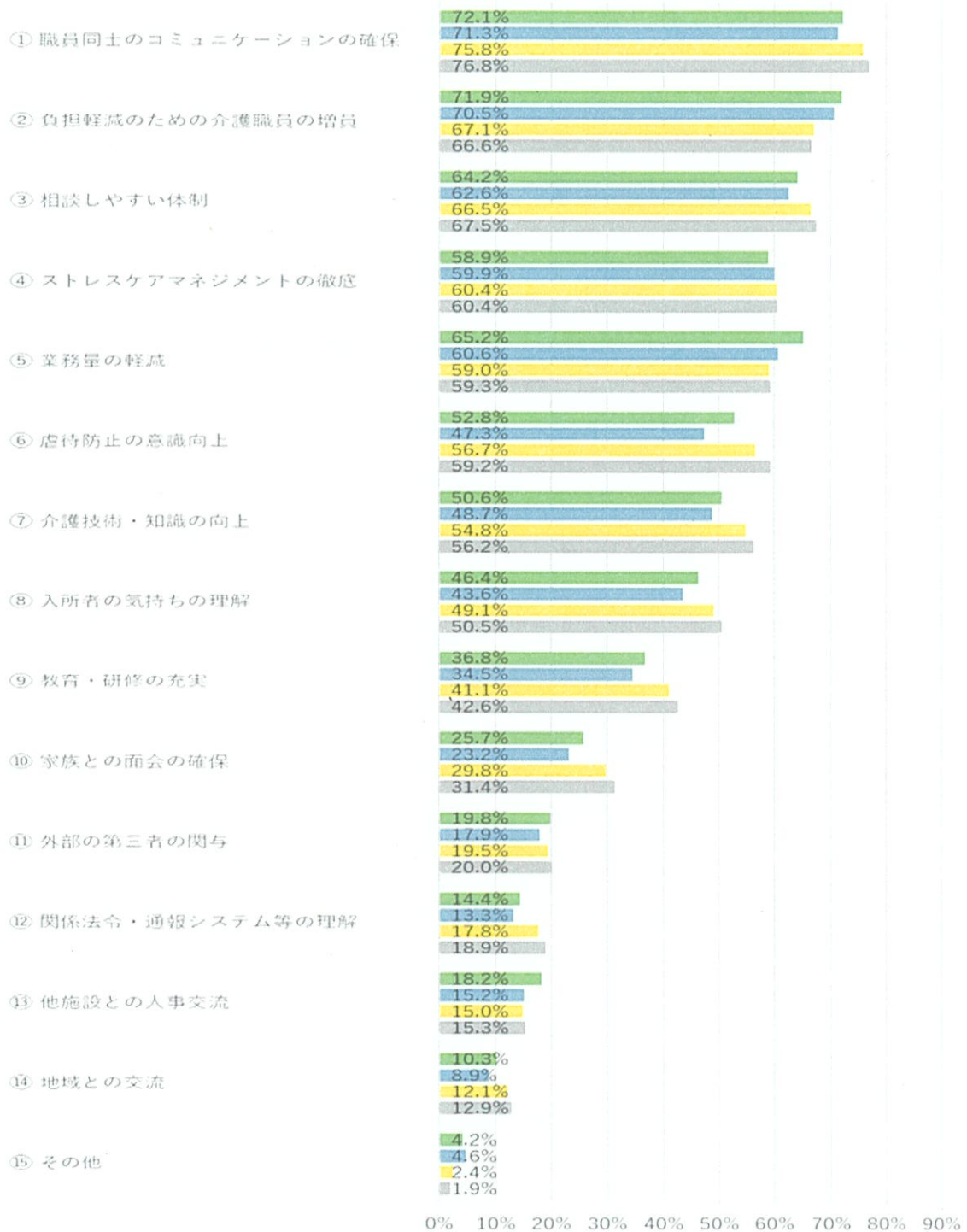
(n = 5,030)



※グラフに反映できない無回答3

#### 問4(9) 虐待行為等発生（再発）防止に有効と考える対策【複数回答あり】

\* 虐待行為等を行いそうになったことがある・行ったことがあると回答した職員では、「②負担軽減のための介護職員の増員」及び「⑤業務量の軽減」などの回答割合が高い傾向にあり、一方として、「①職員同士のコミュニケーションの確保」、「⑥虐待防止の意識向上」、「⑨教育・研修の充実」などの回答割合が低い傾向があります。



■ 行ったことがある (n=506)  
 ■ 行いそうになったことがある (n=1,326)  
 ■ 行ったことはない (n=5,030)  
 ■ 行いそうになったことはない (n=4,210)

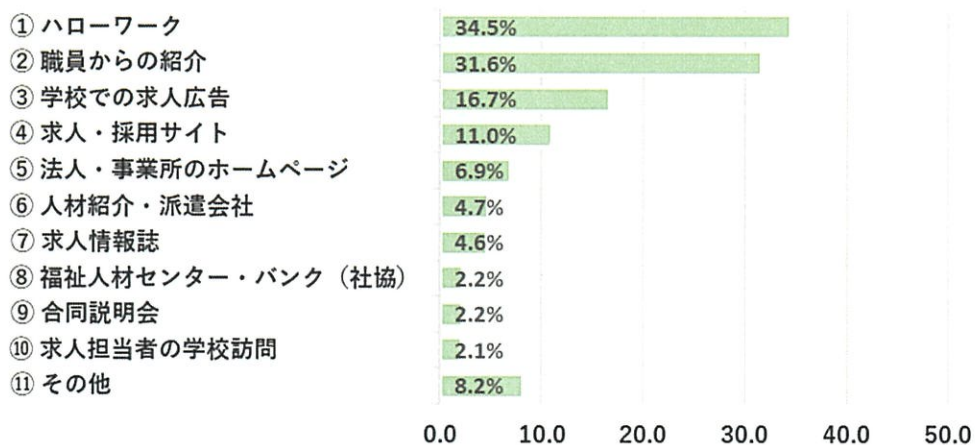


A - ⑤ 人材確保

問5(1) 現在の職場に就職した際の媒体・経路【複数回答あり】

\* 現在の職場に就職した際の媒体・経路は、「① ハローワーク」が34.5%と最も多く、次いで「② 職員からの紹介」が31.6%となっています。

(n=5,539)



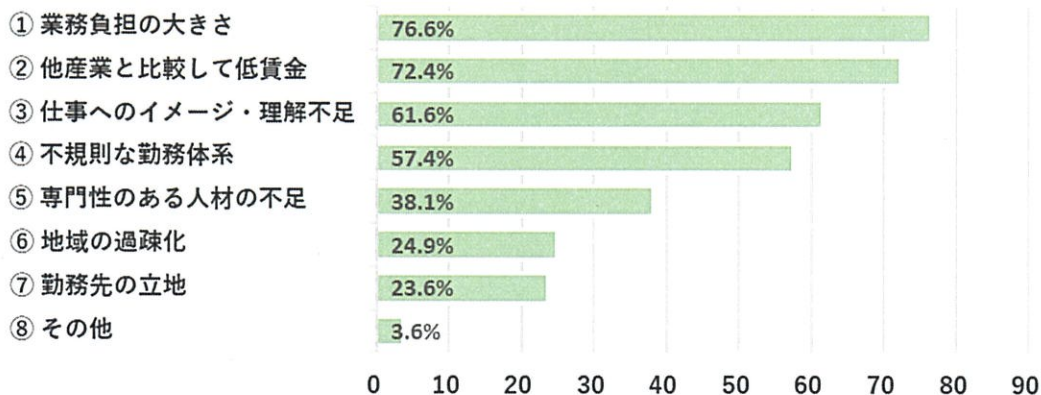
< 「その他」の主な内容 >

1	知人の紹介。
2	新聞紙面での求人。
3	職場内の人事移動。
4	実習先。
5	直接施設に電話をした。
6	身内からの紹介。
7	施設の求人広告。
8	ハローワーク主催の研修で実習に行った施設より誘いがあり入職した。
9	前職場の紹介。
10	専門学校からの紹介。

**問5(2) 介護人材の確保が困難な要因【複数回答あり】**

\* 介護人材の確保が困難な要因は、「① 業務負担の大きさ」が76.6%と最も多く、次いで「② 他産業と比較して低賃金」が72.4%、「③ 仕事へのイメージ・理解不足」が61.6%となっています。

(n=5,539)



<「その他」の主な内容>

1	離職者が多い。
2	認知症の老人への対応の難しさ。
3	職場の人間関係。
4	少子高齢化、地域過疎化による若い人材不足。
5	人員不足。
6	施設内の教育環境が整っていない。
7	仕事内容と賃金が見合っていない。
8	休みが自由に取れない。
9	介護に対してのイメージが悪い為、若い人が集まらない。
10	介護の仕事に対する周囲(世間)の理解不足、偏見。