

【令和8年度厚生労働省老人保健健康増進等事業】

介護施設・事業所等における高齢者虐待防止措置等の
体制整備の状況等に関するアンケート調査

この調査票は、貴施設・事業所において高齢者虐待防止、身体拘束廃止防止、ハラスメント対策を中心的に進めている職員の方、もしくは施設長、事業所管理者がご回答ください。

※本調査は、施設・事業所等における体制整備の実態の把握・分析を目的とした調査であり、指導等を前提としたものではありません。

また、本調査の結果は、事務局である日本総合研究所にて集計を行い、その集計結果のみを報告書に取りまとめる予定であり、個別の回答について第三者に公表されることはありません。

法人単位ではなく、施設・事業所ごとにご回答ください。また同一建物内に複数事業所がある場合にも、施設・事業所ごとにご回答ください。

1. 基本情報について、以下の設問にお答えください。

問1-1-1. 法人名

問1-1-2. 施設・事業所名

問1-1-3. 都道府県

問1-1-4. 市区町村

問1-2. 法人種別を回答してください。（単一回答）

1. 民間企業（株式会社、有限会社等）
2. 社会福祉協議会
3. 社会福祉協議会以外の社会福祉法人
4. 医療法人
5. NPO（特定非営利活動法人）
6. 社団法人
7. 財団法人
8. 協同組合（農協・生協）
9. 地方自治体（市町村、広域連合を含む）
10. その他

問1-3. 施設・事業所種別を回答してください。（単一回答）

※法人単位ではなく、施設・事業所ごとにご回答ください。また同一建物内に複数事業所がある場合にも、施設・事業所ごとにご回答ください。

1. 訪問介護 2. 訪問入浴介護 3. 訪問看護 4. 訪問リハビリテーション 5. 定期巡回・随時対応型訪問介護看護 6. 夜間対応型訪問介護 7. 通所介護 8. 通所リハビリテーション 9. 地域密着型通所介護 10. 認知症対応型通所介護 11. 居宅介護支援 12. 居宅療養管理指導 13. 福祉用具貸与 14. 特定福祉用具販売 15. 短期入所生活介護 16. 短期入所療養介護	17. 小規模多機能型居宅介護 18. 看護小規模多機能型居宅介護 19. 認知症対応型共同生活介護 20. 地域密着型特定施設入居者生活介護 21. 地域密着型介護老人福祉施設 22. 特定施設入居者生活介護 23. 介護老人福祉施設 24. 介護老人保健施設 25. 介護医療院 26. 養護老人ホーム（特定施設以外） 27. 軽費老人ホーム（特定施設以外） 28. 住宅型有料老人ホーム（特定施設以外） 29. サービス付き高齢者向け住宅（特定施設以外）
--	--

問1-4. 貴施設・事業所に従事している全従業員数（雇用関係のある在籍者の総数で、役員、派遣労働者、委託業務従事者は含まない）を回答してください。（単一回答）

1. 4人以下
2. 5人～9人
3. 10人～19人
4. 20人～49人
5. 50人～99人
6. 100人以上
7. 不明

2. 高齢者虐待防止について

貴施設・事業所における高齢者虐待防止に向けた体制整備*や取組に関する今年度（令和8年度）の実施・整備状況（予定含む）について、それぞれご回答ください。

*令和3年度より、全ての施設・事業所種別の運営基準にて規定されており、令和6年度から義務付けられています（居宅療養管理指導を除く）。

問2-1.

虐待防止のための対策を検討する委員会（以下、「虐待防止検討委員会」という。）の組織の設置・開催状況について、ご回答ください。（単一回答）

※組織の名称に関わらず、虐待防止対策を検討する役割をになうものであれば、「設置している」に含めてください。

1. 設置・実施している（自事業所または他事業所の連携等） →問2-1-1へ
2. 現時点で設置していないが、今年度中に設置・実施に向けて準備を進めている →問2-1-5へ
3. 現時点で設置していないが、来年度以降の対応を検討している →問2-1-5へ
4. 不明（わからない） →問2-1-5へ

問2-1-1. 問2-1において、「1. 設置・実施している」を選択いただいた方にお伺いします。

虐待防止検討委員会について、一体的に開催しているものをご回答ください。（複数回答）

1. 身体拘束の適正化のための対策を検討する委員会（身体拘束適正化委員会）
2. 入所（利用）者の権利擁護に関して包括的に検討する委員会
3. 事故防止、安全管理等に関する委員会
4. 感染症等の対策のための委員会
5. 法人内の複数事業所の虐待防止検討委員会（合同で実施している場合）
6. 法人外を含む他施設・事業者の虐待防止検討委員会（連携して実施している場合）
7. 運営推進会議（地域密着型サービス）
8. なし（単独で設置・運営）
9. その他

問2-1-2. 問2-1において、「1. 設置している」を選択いただいた方にお伺いします。

虐待防止検討委員会について、今年度の開催回数（予定含む）をご回答ください。（数値回答）

問2-1-3. 問2-1において、「1. 設置している」を選択いただいた方にお伺いします。

虐待防止検討委員会について、委員会の構成メンバーに含まれている全ての職位・職種等をご回答ください。（複数回答）

1. 施設・事業所の管理者 2. ケア部長等のケア部門の責任者 3. リーダー・主任等、ケアチーム単位の責任者 4. 事務長等、事務部門の役職者 5. 医師 6. 看護職員 7. 生活相談員 8. 介護職員	9. リハビリテーション・機能訓練担当職員 10. 管理栄養士・栄養士 11. 他法人の理事、施設長等の役職者 12. 法人外の学識経験者等の有識者 13. 外部評価委員等の法人外の第三者 14. 家族等の代表者 15. 地域住民等の代表者 16. 介護支援専門員 17. その他
---	--

問2-1-4. 問2-1において、「1. 設置している」を選択いただいた方にお伺いします。

虐待防止検討委員会の効果的な実施・運営に向けた下記のような工夫・取組の実施状況について、ご回答ください。（単一回答）

各設問は下記となり、各設問に対する具体例は（例）をご参照ください。

1. 多職種でのメンバー構成

（例）施設長や管理職を中心に、介護職・看護職・リハビリ職・ケアマネジャーなど多職種で構成している

2. 外部メンバーの招聘

（例）弁護士や医師、地域包括支援センター職員、家族代表など、施設外の専門家や関係者を含めることで第三者からの意見を取り入れている

3. 他の委員会・法人の員会との連携

（例）身体的拘束等適正化委員会などの他の委員会との一体的な運営や、法人内の虐待防止検討委員会と連携している）

4. 効率的な会議の開催・情報共有

（例）身体的拘束等適正化委員会などの他の委員会との一体的な運営や、法人内の虐待防止検討委員会と連携している）

5. 委員会での事象の報告・確認

（例）施設・事業所内で発生した虐待が疑われる事象や虐待と思われる事象は、口頭・報告書・目視（施設・事業所内のラウンド）などの方法で、委員会で共有している）

6. 原因分析・事例共有による再発防止の徹底

（例：虐待の原因の分析や対策を検討することはもちろん、それを実際のケアに反映し、施設・事業所内に周知徹底させている）

	1. 実施している	2. 実施していない	3. 不明 (わからない)
多職種でのメンバー構成			
外部メンバーの招聘			
他の委員会・法人の員会との連携			
効率的な会議の開催・情報共有			
委員会での事象の報告・確認			
原因分析・事例共有による再発防止の徹底			

問2-1-5.

虐待防止検討委員会を設置するにあたっての課題についてご回答ください。（複数回答）

1. 委員会の設置を検討する時間が不足
2. 委員会の委員構成等に関する相談先が不足（職員数が少ない）
3. 委員会の委員構成等に関する相談先が不足（外部に相談できる窓口や繋がりが無い）
4. 委員会の設置に関する情報や資料の入手が不十分
5. 委員会の設置に関する内容の合意が不十分
6. 運営基準上の人員配置基準は満たしているものの、委員会を設置し、検討できるだけの人員が不足
7. 運営基準上の人員配置基準は満たしているものの、委員会を設置し、検討できるだけの力量・経験が不足
8. 課題は特になし
9. その他

問2-2. 虐待防止のための指針の策定状況について、ご回答ください。（単一回答）

1. 策定している →問2-2-1へ
2. 現時点で策定していないが、今年度中の策定に向けて準備を進めている
→問2-2-2へ
3. 現時点で策定していないが、来年度以降の対応を検討している →問2-2-2へ
4. 不明（わからない） →問2-2-2へ

問2-2-1. 問2-2において、「1. 策定している」を選択いただいた方にお伺いします。

虐待防止のための指針の効果的な策定・運用に向け、貴施設・事業所において下記のような工夫・取組の実施状況について、ご回答ください。（単一回答）

各設問は下記となり、各設問に対する具体例は（例）をご参照ください。

1. 法人・行政・専門家等への相談

（例）法人内の別の施設・事業所や併設している他のサービス事業所等との意見交換、行政や専門家（弁護士等）などの相談で、自施設・事業所以外の外部も巻き込むことで、より客観的・実用的な指針を策定している）

2. 指針の定期的な確認・見直し

（例）現状に合った内容であるように定期的な見直しを行っている。特に、制度改正時には新制度との整合性を確認している。また、見直しの際は、行政の担当者に相談している）

3. 事例や平易な文章による分かりやすい内容

（例）指針に記載の内容を具体的な事例を交えて説明し、読みやすい平易な文章としている。また、日々の業務に活用できるよう、フローチャートやチェックシートなどの分かりやすい図等も指針の一部として作成している）

4. 掲示や読み合わせなどによる職員への意識付け

（例）回覧・ポスター掲示・社内システムといった職員の目に付きやすい場所に指針を掲示することに加え、定期的な読み合わせや共有の場を設けることで、形だけの指針になることを防ぎながら意識付けを図っている）

5. 利用者・家族への広い周知と丁寧な説明

（例）利用者・家族に対しては、施設・事業所内の掲示やウェブサイト掲載などで広く周知するとともに、契約時などの機会に説明を行い、利用者や家族が安心できるようにしている）

	1. 実施している	2. 実施していない	3. 不明 (わからない)
法人・行政・専門家等への相談			
指針の定期的な確認・見直し			
事例や平易な文章による分かりやすい内容			
掲示や読み合わせなどによる職員への意識付け			
利用者・家族への広い周知と丁寧な説明			

問2-2-2.

虐待防止のための指針を策定するにあたっての課題についてご回答ください。（複数回答）

1. 策定する時間が不足
2. 策定の内容や手順に関する相談先が不足（職員数が少ない）
3. 策定の内容や手順に関する相談先が不足（外部に相談できる窓口や繋がりが無い）
4. 策定に関する情報や資料の入手が不十分
5. 策定の内容について合意が不十分
6. 運営基準上の人員配置基準は満たしているものの、策定の内容を検討する人材・人員が不足
7. 課題は特になし
8. その他

問2-3. 虐待の防止のための従業者に対する研修の今年度の実施状況について、ご回答ください。（単一回答）

1. 研修を定期的（年2回以上）に実施している →問2-3-1へ
2. 研修を定期的（年1回）に実施している →問2-3-1へ
3. 現時点で実施していないが、今年度中の実施に向けて準備を進めている →問2-3-5へ
4. 現時点で実施していないが、来年度以降の対応を検討している →問2-3-5
5. 不明（わからない） →問2-3-5へ

問2-3-1. 問2-3において、「1. 研修を定期的（年 2 回以上）に実施している」または、「2. 研修を定期的（年 1 回）に実施している」を選択いただいた方にお伺いします。

虐待防止のための従業者に対する研修について、一体的に開催しているものをご回答ください。（複数回答）

1. 法人内の複数事業所での合同開催
2. 身体拘束適正化に関する研修会と一体的に開催
3. 身体拘束適正化に関するもの以外の研修会との合同開催
4. 都道府県や市町村、社会福祉協議会、事業所団体や職能団体等が実施する研修会への参加
5. 法人外の複数事業所による合同開催
6. 新規採用時の研修の一環として実施
7. 特になし
8. その他

問2-3-2-1. 問2-3において、「1. 研修を定期的（年 2 回以上）に実施している」または、「2. 研修を定期的（年 1 回）に実施している」を選択いただいた方にお伺いします。

虐待防止のための従業者に対する研修について、効果的・効率的な研修企画・運営に向けた取り組みとして、「外部講師の研修による新しい知識の獲得*」の実施状況について、ご回答ください。（単一回答）

例）法的・医療的専門知識を持つ講師（弁護士・医師等）を招いて施設・事業所には無い知識を補い、職員の理解をより深めている

1. 実施している →問2-3-2-2へ
2. 実施していない →問2-3-3-1へ
3. 不明（わからない） →問2-3-3-1へ

問2-3-2-2. 問2-3-2-1において、虐待防止のための従業員に対する研修の効果的・効率的な研修企画・運営に向けた工夫・取組の例として、「外部講師の研修による新しい知識の獲得」を「1. 実施している」を選択いただいた方にお伺いします。

実施した、「外部講師の研修による新しい知識の獲得」における効果としてあてはまるものを選択してください。（複数回答）

1. 研修内容の専門性や客観性が高まり、職員の理解・納得感が深まった
2. 法改正や最新の判例など、正確で最新の知識・情報を網羅できた
3. 他委員会や多職種との連携が強化され、組織全体で取り組む体制ができた
4. 外部の視点（講師）が入ることで、職員の意識に良い緊張感や刺激が生まれた
5. 具体的な事例検討や相談を通じて、自施設（事業所）の課題解決のヒントが得られた
6. 虐待防止だけでなく、人材育成やケアの質向上など、多角的な視点を含めた研修が実施できた
7. 研修の企画・運営における担当者（事務局）の業務負担が軽減・効率化された
8. 自施設（事業所）の取組や判断が、社会的な基準と照らし合わせて妥当か再確認できた
9. 特に効果や変化は感じられなかった
10. 効果の測定を行っていない
11. その他（ ）

例)「虐待防止」というテーマの研修に対して職員に重たい印象を与える可能性があるため、話しやすい雰囲気づくりなどの心理的ハードルを下げる工夫を行っている。短時間での開催や複数日程から選べる形式にすることで、参加率の向上を図っている。

- 実施した、「参加しやすい仕組みづくり」における効果としてあてはまるものを選択してください。（複数回答）

1. 受講率（参加率）が向上した
2. 業務（シフト）調整の負担が軽減された
3. 各自の都合の良いタイミング（隙間時間など）で受講できるようになった
4. 短時間ずつの受講により、集中力を維持しやすくなった
5. 研修受講に対する職員の心理的ハードルが下がった
6. 他拠点・他部署の職員と繋がり、法人内での意識の統一が図れた
7. 特に効果や変化は感じられなかった
8. 効果の測定を行っていない
9. その他（ ）

問2-3-4-1. 問2-3において、「1. 研修を定期的（年 2 回以上）に実施している」または、「2. 研修を定期的（年 1 回）に実施している」を選択いただいた方にお伺いします。

虐待防止のための従業者に対する研修について、効果的・効率的な研修企画・運営に向けた取り組みとして、「研修後の理解度推進*」の実施状況について、ご回答ください。（単一回答）

例）研修後に理解度確認のテストや個別目標設定などの取組を行い、学習内容の定着と実践への意欲を高めて、組織全体で虐待防止の取組を継続している

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">1. 実施している →問2-3-4-2へ2. 実施していない →問2-3-5へ3. 不明（わからない） →問2-3-5へ |
|--|

問2-3-4-2 問2-3-4-1において、虐待防止のための従業者に対する研修の効果的・効率的な研修企画・運営に向けた工夫・取組の例として、「研修後の理解度推進」を「1. 実施している」を選択いただいた方にお伺いします。

1. 事前・事後課題やフォローアップにより、研修内容の理解度が高まり知識が定着した
2. 自分の普段の言葉遣いや態度（無意識の不適切ケア等）を客観的に見直すきっかけになった
3. 研修後の目標設定により、日々の業務で「明日から意識すべき行動」が明確になった
4. 報告書やアンケートの提出により、学んだ内容の整理や自己リフレクション（振り返り）ができた
5. 一過性の研修に留まらず、研修後も虐待防止に対する意識を継続・維持しやすくなった
6. 研修での学びを、実際のケア現場での実践や、具体的な行動変容に繋げやすくなった
7. 研修を通じて、職員同士の声掛けがしやすくなった（コミュニケーションがとりやすくなった）
8. 特に効果や変化は感じられなかった
9. 効果の測定を行っていない
10. その他（ ）

問2-3-5.

虐待防止のための従業者に対する研修を実施するにあたっての課題についてご回答ください。（複数回答）

1. 研修計画を策定する時間が不足
2. 研修の内容や実施方法等に関する相談先が不足（職員数が少ない）
3. 研修の内容や実施方法等に関する相談先が不足（外部に相談できる窓口や繋がりが無い）
4. 研修に関する情報や資料の入手が不十分
5. 研修の内容や実施計画などについて合意が不十分
6. 研修を実施する講師を確保できていない
7. 研修を実施するための予算が不足
8. 運営基準上の人員配置基準は満たしているものの、研修を実施するための人員が不足
9. 課題は特になし
10. その他

問2-4. 虐待の防止に関する措置を適切に実施するための担当者の配置状況について、ご回答ください。（単一回答）

1. 身体的拘束等適正化委員会の責任者と同一の職員を担当者として定めている →問2-4-1へ
2. 上記以外の職員を担当者として定めている →問2-4-1へ
3. 現時点で担当者は定めていないが、今年度中の実施に向けて準備を進めている →問2-4-2へ
4. 現時点で担当者は定めていないが、来年度以降の対応を検討している →問2-4-2へ
5. 不明（わからない） →問2-4-2へ

問2-4-1. 問2-4において、「1. 身体的拘束等適正化委員会の責任者と同一の職員を担当者として定めている」または、「2. 上記以外の職員を担当者として定めている」を選択いただいた方にお伺いします。

虐待の防止に関する措置を適切に実施するための担当者の職位・職種について、ご回答ください。（複数回答）

1. 施設・事業所の管理者
2. ケア部長等のケア部門の責任者
3. リーダー・主任等、ケアチーム単位の責任者
4. 事務長等、事務部門の役職者
5. 医師（法人内）
6. 看護職員
7. 生活相談員
8. 介護職員
9. リハビリテーション・機能訓練担当職員
10. 管理栄養士・栄養士
11. 介護支援専門員
12. その他

問2-4-2.

虐待の防止に関する措置を適切に実施するための担当者を配置するにあたっての課題についてご回答ください。（複数回答）

1. 担当者の配置を検討する時間が不足
2. 担当者の配置について相談先が不足（職員数が少ない）
3. 担当者の配置について相談先が不足（外部に相談できる窓口や繋がりが無い）
4. 担当者の配置に関する情報や資料の入手が不十分
5. 担当者を担う職員について合意が不十分
6. 運営基準上の人員配置基準は満たしているものの、担当者を配置するための人員が不足
7. 課題は特にない
8. その他

3. 身体的拘束等の適正化について

貴施設・事業所における身体的拘束等の適正化に向けた体制整備*や取組に関する今年度（令和8年度）の実施・整備状況もしくは実施計画についてそれぞれご回答ください。

*以下の施設・事業所種別は、運営基準にて規定されており、義務付けとなっております（義務付けになっていない施設・事業所におかれましても、ご回答ください）。

短期入所生活介護、短期入所療養介護、小規模多機能居宅介護、看護小規模多機能居宅介護、認知症対応型共同生活介護、地域密着型特定施設入居者生活介護、地域密着型介護老人福祉施設、特定施設入居者生活介護、介護老人福祉施設、介護老人保健施設、介護医療院

問3-1. 身体的拘束等の適正化のための対策を検討する委員会の今年度の設置・運営状況（予定含む）について、ご回答ください。（単一回答）

1. 設置しており、3ヶ月に1回以上のペースで開催している
2. 設置しているが、3ヶ月に1回以上のペースでは開催していない
3. 現時点で設置していないが、今年度中に設置・実施に向けて準備を進めている
4. 現時点で設置していないが、来年度以降の対応を検討している
5. 不明（わからない）

問3-2. 身体的拘束等の適正化のための指針の策定状況（予定含む）について、ご回答ください。（単一回答）

1. 策定している
2. 現時点で策定していないが、今年度中の策定に向けて準備を進めている
3. 現時点で策定していないが、来年度以降の対応を検討している
4. 不明（わからない）

問3-3. 身体的拘束等の適正化のための従業者に対する研修（職場内研修）の実施状況（予定含む）について、ご回答ください。（単一回答）

1. 虐待の防止のための従業者に対する研修と一体的に実施している →問3-4へ
2. 身体拘束等の適正化のための従事者に対する研修を個別に実施している、又は研修を実施していない →問3-3-1へ

問3-3-1. 問3-3において、「2. 身体拘束等の適正化のための従事者に対する研修を個別に実施している、又は研修を実施していない」を選択いただいた方にお伺いします。

身体的拘束等の適正化のための従業者に対する研修（職場内研修）の実施状況について、ご回答ください。（単一回答）

1. 研修を定期的（年 2 回以上）に実施している
2. 研修は実施しているが、開催頻度は年 1 回以下である
3. 現時点で実施していないが、今年度中の実施に向けて準備を進めている
4. 現時点で実施していないが、来年度以降の対応を検討している
5. 不明（わからない）

問3-4. 身体的拘束等の適正化に関する措置を適切に実施するための担当者の設置状況について、ご回答ください。（単一回答）

1. 担当者を定めている →問3-4-1へ
2. 現時点で担当者は定めていないが、今年度中の実施に向けて準備を進めている →問3-5-1へ
3. 現時点で担当者は定めていないが、来年度以降の対応を検討している →問3-5-1へ
4. 不明（わからない） →問3-5-1へ

問3-4-1. 問3-4において、「1. 担当者を定めている」を選択いただいた方にお伺いします。

身体的拘束等の適正化に関する措置を適切に実施するための担当者の職位・職種について、ご回答ください。（複数回答）

1. 施設・事業所の管理者
2. ケア部長等のケア部門の責任者
3. リーダー・主任等、ケアチーム単位の責任者
4. 事務長等、事務部門の役職者
5. 医師（法人内）
6. 看護職員
7. 生活相談員
8. 介護職員
9. リハビリテーション・機能訓練担当職員
10. 管理栄養士・栄養士
11. 介護支援専門員
12. その他

以降、問3-5-1～問3-6-1にて、身体拘束廃止・防止に向けた取組事例の有無および、身体的拘束等を実施した件数についてうかがいます。なお、回答は任意となります。

問3-5-1. 身体拘束廃止・防止に向けた、「身体拘束をしないための工夫」について、貴事業所で行われている取組事例について、ご回答ください。（複数回答）

1. ケアの改善や環境整備等の見直し
（例）ケアの改善や環境整備等について検討し、身体拘束を回避した
2. 身体拘束を誘発する原因の除去
（例）身体拘束を誘発する状況（徘徊、点滴抜去、自傷行為等）が発生する理由や原因を徹底的に探り、それを除去する工夫を行った
3. 本人・家族に対する支援
（例）安全と尊厳の狭間で揺れ動く本人・家族の声に対して、身体拘束をしないケアの実現に向けた本人・家族への支援を行った
4. 法人内での相談支援体制・外部有識者との連携
（例）法人内で職員が身体拘束をしないための工夫やケアの方法を随時相談できる体制を構築しているなど組織的な体制が築かれている
（例）外部有識者の助言を受けながら身体拘束を必要としないケアに取組、施設・事業所全体で身体拘束廃止・防止が達成できた事例
5. 事業所の方針として、身体拘束はしないこととしている（そのため、工夫はない）
6. 特になし

問3-5-2. 貴事業所における「緊急やむを得ない」場合の手続きについて、該当する取組をご回答ください。（複数回答）

※「緊急やむを得ない」場合の身体拘束等とは、「切迫性」「非代替性」「一時性」の三つの要件を満たすかどうかを組織等で話し合い、かつ、それらの要件の確認等の手続きをきわめて慎重に行う適正な手続きに基づいて実施されたものを指します。

1. 本人・家族、本人にかかわる関係者・関係機関全員での検討
（例）「緊急やむを得ない場合」に該当するかどうかの判断を本人・家族、本人にかかわっている関係者・関係機関が幅広く参加した会議体にて検討している
2. 緊急やむを得ない場合の三つの要件と照らし合わせた慎重な検討
（例）「切迫性」「非代替性」「一時性」を満たすケースは極めて少ないことを認識した上で、組織全体または本人・家族、本人にかかわっている関係者・関係機関がそれぞれの要件について慎重に検討している
3. 本人・家族に対する詳細な説明
（例）本人には意思があり、意思決定能力を有するということを理解したうえで、本人に対してできる限り詳細に説明を行っている
4. 三つの要件の再検討および該当しなくなった場合の解除
（例）「緊急やむを得ない場合」の三つの要件に該当するかどうかを常に観察、再検討し、要件に該当しなくなった場合に、直ちに身体拘束を解除している
5. 事業所の方針として、身体拘束は一切行わないこととしている（そのため、手続きは発生しない）
6. 特になし

問3-6. 令和7年度中に「緊急やむを得ない」場合の身体拘束等を実施した件数（延べ人数）をご回答ください。（単一回答）

※「緊急やむを得ない」場合の身体拘束等とは、「切迫性」「非代替性」「一時性」の三つの要件を満たすかどうかを組織等で話し合い、かつ、それらの要件の確認等の手続きをきわめて慎重に行う適正な手続きに基づいて実施されたものを指します。

1. 0人
2. 1～5人
3. 6～10人
4. 11人以上

4. ハラスメント対策について

貴施設・事業所におけるハラスメント対策についての体制整備*や取組の状況に関して、令和8年8月1日の実施・整備状況（予定含む）についてそれぞれご回答ください。

*全ての施設・事業所種別の運営基準にて、事業主が職場におけるセクシュアルハラスメント（※1）やパワーハラスメント（※2）の防止のための雇用管理上の措置を講じることが、義務付けられております。

また、令和8年10月には「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律（令和7年法律第63号）」が施行され、介護事業者を含むすべての事業主に対して、カスタマーハラスメント（※3）を防止するための雇用管理上の措置を講じることが、義務付けられます。

※1 職場において行われる労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害される行為

※2 職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①～③までの要素を全て満たす行為

※3 職場において行われる①顧客等の言動であって、②その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①～③までの要素を全て満たす行為

問4-1. 事業主が講ずべき措置の具体的内容「事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発*」について、取組状況をご回答ください。（単一回答）

*職場におけるセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントの内容及び当該ハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、従業者に周知・啓発すること。

1. 従業者に対して継続的かつ定期的（年に1回以上、会議や研修等を通じて）に周知・啓発している。
2. 採用時等に従業者に対して周知・啓発している
3. 特に周知・啓発する時期やタイミングは決めていないが、周知したことがある。
4. 現時点で周知・啓発していないが、今年度中の実施に向けて準備を進めている
5. 現時点で周知・啓発していないが、来年度以降の対応を検討している
6. 未定もしくは不明

問4-2. 事業主が講ずべき措置の具体的内容「相談(苦情を含む。以下同じ。)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備*」について、取組状況をご回答ください。（単一回答）

*相談に対応する担当者をあらかじめ定めること等により、相談への対応のための窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。

1. 施設・事業所内に設置している →問4-2-1へ
2. 施設・事業所外に設置している（施設・事業所とは独立した外部の組織に委託している、法人本社に設置、等） →問4-2-1へ
3. 現時点で体制を整備していないが、今年度中の実施に向けて準備を進めている →問4-3へ
4. 現時点で体制を整備していないが、来年度以降の対応を検討している →問4-3へ
5. 未定もしくは不明 →問4-3へ

問4-2-1. 問4-2において、「1. 施設・事業所内に設置している」または、「2. 施設・事業所外に設置している（施設・事業所とは独立した外部の組織に委託している等）」を選択いただいた方にお伺いします。

過去1年間での相談窓口へのハラスメント相談*の有無についてご回答ください。

（単一回答）

*ハラスメント相談の例は以下のとおりです。

- ①パワーハラスメントに関する相談
- ②セクシュアルハラスメントに関する相談
- ③妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメント又は不利益取扱いに関する相談
- ④カスタマーハラスメントに関する相談
- ⑤その他のハラスメントに関する相談

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">1. ハラスメントに関する相談があった →問4-2-2へ2. ハラスメントに関する相談はなかった →問4-3へ3. ハラスメントに関する相談の有無を把握していない →問4-3へ |
|--|

問4-2-2. 問4-2-1において、「1. ハラスメントに関する相談があった」を選択いただいた方にお伺いします。

過去1年間での、パワーハラスメントの相談有無についてご回答ください。（単一回答）

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">1. パワーハラスメントに関する相談があった →問4-2-2-1へ2. パワーハラスメントに関する相談は無かった →問4-2-3へ3. パワーハラスメントに関する相談の有無を把握していない →問4-2-3へ |
|---|

問4-2-2-1. 問4-2-2において、「1. パワーハラスメントに関する相談があった」を選択いただいた方にお伺いします。

過去1年間に相談窓口で受けたパワーハラスメントに関する相談後の解決・改善状況についてご回答ください。（単一回答）

1. 相談件数のすべてについて解決または改善に至った
2. 相談件数の大半について解決または改善に至った
3. 解決または改善に至った件数は一部にとどまった
4. 解決または改善に至った件数はなかった
5. 相談後の状況を把握していない
6. その他

問4-2-3. 問4-2-1において、「1. ハラスメントに関する相談があった」を選択いただいた方にお伺いします。

過去1年間における、セクシュアルハラスメントの相談有無についてご回答ください。（単一回答）

1. セクシュアルハラスメントに関する相談があった →問4-2-3-1へ
2. セクシュアルハラスメントに関する相談は無かった →問4-2-4へ
3. セクシュアルハラスメントに関する相談の有無を把握していない →問4-2-4へ

問4-2-3-1. 問4-2-3において、「1. セクシュアルハラスメントに関する相談があった」を選択いただいた方にお伺いします。

過去1年間に相談窓口で受けたセクシュアルハラスメントに関する相談後の解決・改善状況についてご回答ください。（単一回答）

1. 相談件数のすべてについて解決または改善に至った
2. 相談件数の大半について解決または改善に至った
3. 解決または改善に至った件数は一部にとどまった
4. 解決または改善に至った件数はなかった
5. 相談後の状況を把握していない
6. その他

問4-2-4. 問4-2-1において、「1. ハラスメントに関する相談があった」を選択いただいた方にお伺いします。

過去1年間における、妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメント又は不利益取扱いについての相談有無についてご回答ください。（単一回答）

1. 妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメント又は不利益取扱いに関する相談があった →問4-2-4-1へ
2. 妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメント又は不利益取扱いに関する相談は無かった →問4-2-5へ
3. 妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメント又は不利益取扱いに関する相談の有無を把握していない →問4-2-5へ

問4-2-4-1. 問4-2-4において、「妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメント又は不利益取扱いに関する相談があった」を選択いただいた方にお伺いします。

過去1年間に相談窓口で受けた妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメント又は不利益取扱いに関する相談後の解決・改善状況についてご回答ください。（単一回答）

1. 相談件数のすべてについて解決または改善に至った
2. 相談件数の大半について解決または改善に至った
3. 解決または改善に至った件数は一部にとどまった
4. 解決または改善に至った件数はなかった
5. 相談後の状況を把握していない
6. その他

問4-2-5. 問4-2-1において、「1. ハラスメントに関する相談があった」を選択いただいた方にお伺いします。

過去1年間における、カスタマーハラスメントについての相談有無についてご回答ください。（単一回答）

注：カスタマーハラスメントは、「利用者や家族等からの、身体的暴力、精神的暴力及びセクシュアルハラスメントといった行為」のこととします（認知症等の病気または障害の症状として現われた言動（BPSD等）は除きます）。以下、すべての設問において同じ。

1. カスタマーハラスメントに関する相談があった →問4-2-5-1へ
2. カスタマーハラスメントに関する相談は無かった →問4-3へ
3. カスタマーハラスメントに関する相談の有無を把握していない →問4-3へ

問4-2-5-1. 問4-2-5において、「カスタマーハラスメントに関する相談があった」を選択いただいた方にお伺いします。

過去1年間に相談窓口で受けたカスタマーハラスメントに関する相談後の解決・改善状況をご回答ください。（単一回答）

1. 相談件数のすべてについて解決または改善に至った
2. 相談件数の大半について解決または改善に至った
3. 解決または改善に至った件数は一部にとどまった
4. 解決または改善に至った件数はなかった
5. 相談後の状況を把握していない
6. その他

問4-3. 事業主が講じることが望ましい取組*（努力義務）について、下記①～③やそれ以外の取組の有無についてご回答ください。（単一回答）

*顧客等からの著しい迷惑行為（カスタマーハラスメント）の防止のために、事業主が雇用管理上の配慮として行うことが望ましい取組の例は以下のとおりです。

- ①相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備（相談窓口の設置等）
- ②被害者への配慮のための取組（メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等）
- ③被害防止のための取組（マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組）

1. カスタマーハラスメント防止のための取組を実施している →問4-3-1へ
2. カスタマーハラスメント防止のための取組を実施していない →問5へ
3. 不明 →問5へ

問4-3-1. 問4-3において、「1. 取組を実施している」を選択いただいた方にお伺いします。貴事業所で行われているカスタマーハラスメント防止のための取組についてご回答ください。（複数回答）

1. 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備（相談窓口の設置等）
2. 被害者への配慮のための取組（メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等）
3. 被害防止のための取組（マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組）
4. その他

問4-3-2. 問4-3において、「1. 取組を実施している」を選択いただいた方にお伺いします。取組内容の周知・啓発状況についてご回答ください。（単一回答）

1. 従業者に対して継続的かつ定期的（年に1回以上、会議や研修等を通じて）に周知・啓発している。
2. 採用時等に従業者に対して周知・啓発している
3. 特に周知・啓発する時期やタイミングは決めていないが、周知したことがある。
4. 現時点で周知・啓発していないが、今年度中の実施に向けて準備を進めている
5. 現時点で周知・啓発していないが、来年度以降の対応を検討している
6. 未定もしくは不明

5. インタビュー調査における対応可否

問5-1. 本調査では、高齢者虐待防止における好事例の収集を目的としており、ご回答いただいた内容に対する深掘りのインタビュー調査を実施したいと考えております。電話やオンライン会議形式によるインタビュー調査のご意向についてご回答ください。

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. インタビューに協力できる2. 詳細を聞いた上で協力できるか判断する3. インタビューへの協力は難しい |
|---|

問5-1-1. 問5-1において、「1. インタビューに協力できる」または、「2. 詳細を聞いた上で協力できるか判断する」を選択いただいた方にお伺いします。

ご所属の施設・事業所のお電話番号を記入ください。

アンケートは以上です。ご協力頂きありがとうございます。