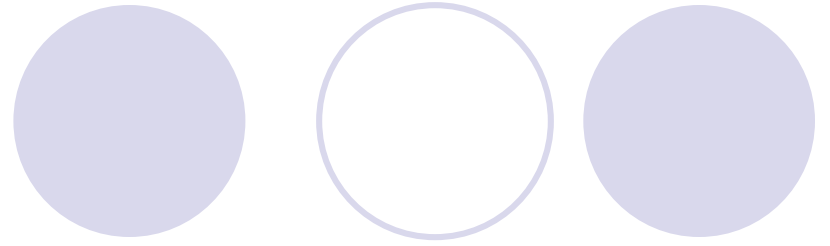
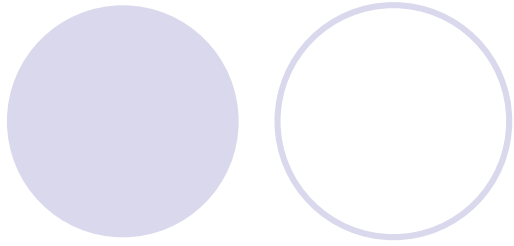


高齢者虐待について

社会福祉士

市川 知律



虐待とは



虐待とはどんな行為？

虐待＝むごい扱いをすること。(大辞林)

Abuse＝地位、特権、才能などを濫用する。

信頼などにつけ込む。

(プログレッシブ英和中辞典)

虐待はどのように捉えるべきか

虐待は異常事態



必ず解決しなければならない

それは単なる安全確保ではなく、本人、養護者双方のリカバリーをはかり、主体的に生きていける生活を取り戻す時まで確実に支援しなければならない



虐待対応＝家族支援ではない

- ・虐待対応は、あくまでも「個人」の権利擁護を目指すソーシャルワークであり、家族という「まとまり」を支援するものではない。

虐待防止法では



以下の5つを虐待と定義しています。

1. ネグレクト
2. 身体的虐待
3. 経済的虐待
4. 心理的虐待
5. 性的虐待

虐待はどこでも起きる

- ・優良企業であっても、施設であっても虐待は起きる。
- ・怖いことは、利用者の反応により良心の呵責を感じなくなること、さらに相手を傷つけているという感覚が鈍磨していくこと。
- ・悪意がなくても、自覚がなくても虐待は起きる。



だから・・・

通報義務

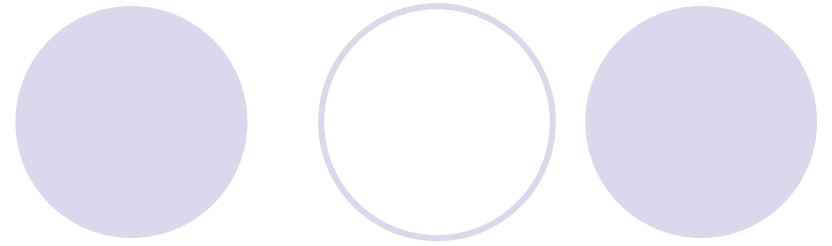


虐待を受けたと思われる障害者を発見したものは、速やかにこれを市町村に通報しなければならない。



- ・先輩職員が利用者に対し威圧的な態度で接することの大切さを諭してきた
- ・お父さんがすぐに怒るから怖いと聞いた

虐待者も苦しい



- 虐待する側にも様々なストレスや事情がある。
- 悪意の虐待は少ない。
- 虐待する側は自分のスキルの低さや上司のアドバイスの不適切さに悩んでいる。
- 虐待者の反省と再発防止教育のプロセスを大切に。



だから・・・

養護者支援

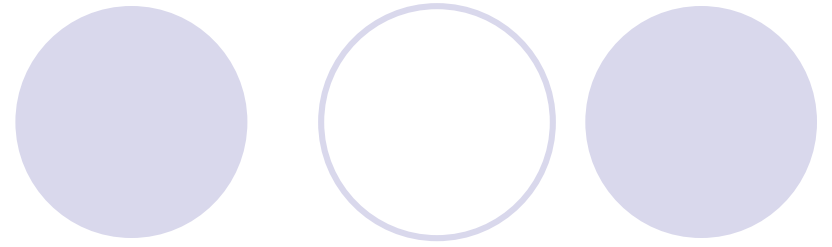
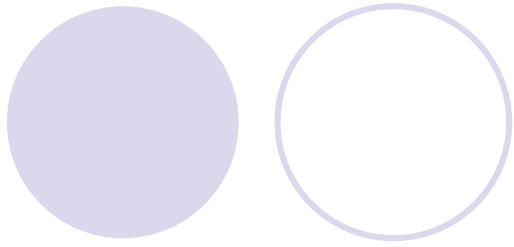


市町村は、第6条に規定するもののほか、養護者の負担の軽減のため、養護者に対する相談、指導及び助言その他必要な措置を講ずるものとする。



養護者の虐待の事実を確定させ、罰則を与えることは目的ではない。

悪者捜しでない！



事業所で虐待が起こったら？

施設で起こったら

よくあること

「通報者は誰か？」の内部調査

「施設の名誉が傷つく」と調査を妨害

当該職員の処分をし、「法人としてやるべきことをやった」

早々に当該職員を処分し、「退職してしまったので事実確認ができない」

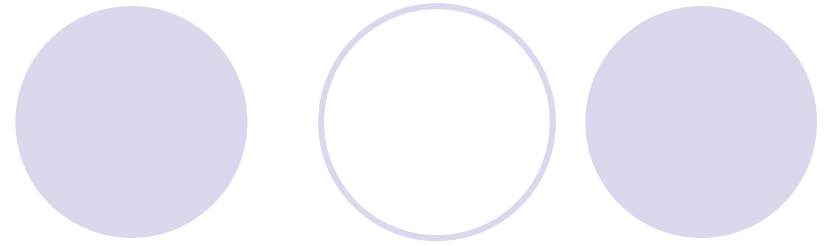
施設で起こったら

経営者のやること

- 速やかな内部調査
- 虐待対応機関との連携
- 虐待再発防止に向けた取り組み

(研修を実施し、「虐待」の「座学」をすることに
どれほどの効果があるか?)

虐待への無関心



- ・積極的無関心

利益や事業拡大の方に興味がある、予算や人手がないのに虐待や人権を考える
余裕がない

- ・消極的無関心

そもそも何が面白くて仕事をしているのかわからない。

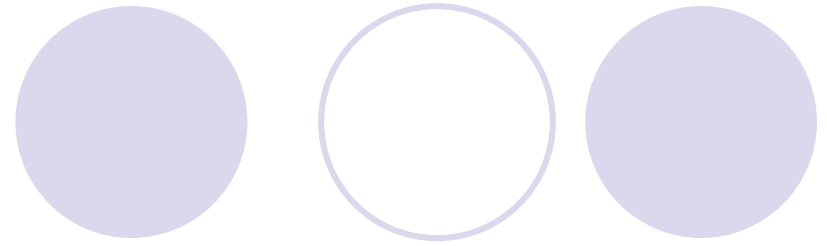
- ・知らない

虐待が起こるということを知らない、障害者の人権を考えたことがない。

- ・潜在的な虐待肯定

時には厳しい指導も必要、自分も体罰を受けた

私が良く受ける質問



- ・どこまでがセーフですか？
- ・〇〇することは虐待ですか？
- ・虐待をしたら、職員はどんなふうに罰せられますか？
- ・信頼関係の上にあるかかわりであっても虐待ですか？



施設内虐待と不適切ケア

不適切ケアは逃げ場にはならない。

(虐待認定されなかったから良かった！ではない)

法律では虐待か否かのみが問題。

ということは？

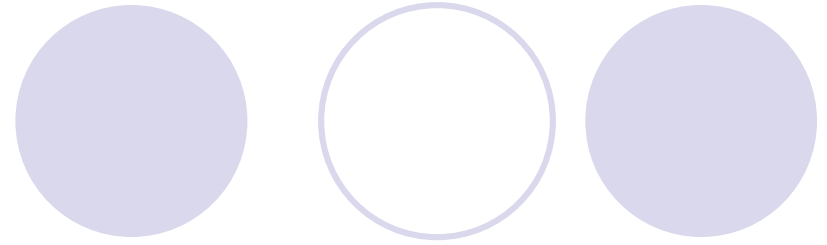
不適切ケアはOUT！



経営者と自治体は協働者として虐待対応に当たること。

経営者は虐待をしてしまった職員が復職していける職場環境を

虐待対応の流れ



通報



初動対応:安全の確保、財産保全を最優先



対応段階:虐待発生要因の特定とその解決
へのアプローチ



終結段階:本人や家族の望む生活の再構築 と、通常支援へのつなぎ

虐待対応の鉄則

1. 虐待事案は必ず終結させなければならない。
2. 通報があった場合、虐待でないことが確認されるまでは、虐待事案としての対応を継続する。
。

被虐待者への支援

①本人保護への社会的使命 ← 最優先

○人権と法的枠組を意識

- ・虐待対応の担当者として法を活用し人命を救済・保護する使命

○危機介入の役割を持っている

- ・法の枠組みや法的権限について意識をもち、専門職として説明責任(アカウントビリティ)を果たせるようにする～法的根拠と権限～
- ・危機介入は対応の根拠や方法を間違えると容易に人権侵害になりうる

ケーススタディ1

長男より

母は経口摂取を禁じられている。食べる楽しみを味あわせてあげたいが、Drからは禁止されている。施設職員にも相談したところ「やめてください」と言われた。だが、いつもこっそりと食べさせている。また職員も黙認してくれており、「自己責任で」と言われている。そんなある日「いつものように内緒でゼリーを食べさせたところ誤嚥して大変だった。幸いすぐに排出できたため良かったけど」と話された。

- 1、皆さんなら何を想像しますか？
- 2、本人にどのような声をかけますか？
- 3、どのように対応しますか？

ケーススタディ2

事業所に通う男性から

「施設長に『あなたのお宅は信仰している宗教のせいで、困難な子供(重度の知的障害を有する実子のこと)を育てることになった。一度私の知人(ある宗教を深く信仰しており、施設長も有力な信者)の話を聞いてみなさい』と言われた

- 1、皆さんなら何を想像しますか？
- 2、本人にどのような声をかけますか？
- 3、どのように対応しますか？

事例Aさん

- ・女性 77歳 要介護1
- ・キーパーソン: 息子
- ・経済状況: 国民年金

Aさんは、年相応の物忘れはあるものの見守りがあれば生活ができる。未婚の息子と二人暮らしで、息子は仕事が続かずアルバイトを転々としており現在は無職。障害者手帳などは所持していない。毎日パチンコに出掛けており借金もあるようだ。

週二回のデイサービスを利用しており、利用料の滞納が2か月続いた。

翌月にも滞納は解消せず、体重が急激に減り始め、デイサービスの食事をかきこむように食べるようになった。

さらに翌月には、入浴介助の時に何か物でたたかれたような四角いあざが発見され、その頃からデイサービスの送迎時に本人が息子に罵声を浴びせられている様子が見られた。

- 1、皆さんならいつ通報しますか？
- 2、本人にどのような声をかけますか？
- 3、今後どのように対応をしますか？