

特集

4

福祉事業者・支援者としての原点に 立ち返って虐待防止を考える

——北摂杉の子会での取り組みを通して——



松上利男

大阪府
社会福祉法人北摂杉の子会
理事長

主張

公器としての社会福祉法人・福祉事業所は「障害のある人の人権を守る砦」でなければなりません。虐待防止の前提は、公器としての役割をしっかりと認識すること、対人援助専門職とは何かを理解することから始まります。そして、虐待防止のスキームは「通報義務」と「虐待防止体制の整備」にあります。この稿では以上の観点から私ども北摂杉の子会における虐待防止の取り組みを通して、虐待防止について考えたいと思います。

対人援助の基本と専門性とは

対人援助の基本は、「自己理解」と「他者理解」です。「自己理解」を深めるには、支援者としての自分が利用者に対してどのような影響を与えているのかを常に意識して支援をする必要があります。自分の価値観や感情がどのように利用者に影響を与えているのかを日々気付くことが支援者としての成長に繋がります。ですから虐待防止研修ではぜひロールプレイをお勧めします。不適切な支援を誘発するような状況を設定した中で、職員が支援者役と利用者役になってロールプレイをすれば、支援者としての自分自身の気付きが得られ、利用者支援に生かされます。

対人援助のもう一つの基本は、「他者理解」です。哲学者のセーレン・キェルケゴールは、「ある人を理解するためには、その人の理解していることを理解しなければならない」と述べています。対人援助における「他者理解」は、「その人の理解していることを理解する」ことにあります。障害者福祉施設従事者による障害者虐待の中で、被虐待者の21.3%が行動障害のある人ですが、このことは特に自閉スペクトラム症

に対する障害特性の理解不足に起因しています。まず障害特性の理解を深め、そして利用者の示す行動について、その背後にある要因は何かについて推定できる力を付けていただきたいと思います。

要因を的確に把握するには日々の行動観察とアセスメントが重要です。私は、対人援助の専門性は、「説明のできる支援」「エビデンスベースでの支援」であると考えていますが、その基本は、障害特性に基づく支援とアセスメントにあると思っています。また、支援員養成の基本は、スーパービジョンを基本としたOJTであると考えています。虐待防止の基本は、「対人援助専門職とは何か」「専門性とは何か」について振り返り、法人・福祉事業所としてその基本に立ち返り、人材育成をすることにあると思っています。

QOLの向上と権利擁護

ノーマライゼーションの8つの原則を示したベンクト・ニイリエは、「QOLの向上は障害のある人たちの権利擁護の推進に繋がる」と述べています。私はQOL（生活の質）について、「マネジメント・ガバナ

ンスの質」「財務の質」「人材の質」「サービスの質」「設備・環境の質」「パートナーシップの質」を上げていますが、権利擁護・虐待防止を進めるには、この6つの質の磨き上げにあると思っています。特に虐待防止の観点から重要なポイントを以下に示します。

①マネジメント・ガバナンスの質

明確な「理念」「ミッション」「ビジョン」が掲げられ、組織全体に浸透しているか。事業計画についてPDCAサイクルで回し続けているか。

②人材の質

的確な人「財」の確保がなされているか。自由闊達な議論ができ、人を育てる組織風土が醸成されているか。

③サービスの質

現状チェック、課題発見の取り組みが常に行われているか。業務改善・サービス向上に向けて、職員間で活発な意見交換が行われているか。

④設備・環境の質

障害特性に応じた環境の提供がなされているか。修理修繕が必要な個所を放置せず、敏速に改修されているか。臭いのしないきれいな環境が整えられているか。

通報義務と虐待防止体制の構築

対人援助専門職としての基本を学び、スーパービジョンを基本としたOJTに基づく人材育成を行い、常にQOL向上に向けた質の磨き上げに取り組むことが虐待防止に向けた基本であることを述べてきました。その基本を踏まえた上で、虐待防止に向けた日常的な取り組みについて、特に「基本理念の浸透・基本業務の徹底」「風通しの良い風土（密室化の防止）」「組織を上げた法人全体の取り組み」に焦点を当てて述べたいと思います。

①基本理念の浸透・基本業務の徹底

業務の振り返りや快適な生活環境づくりがポイントとなります。虐待防止の日常的な取り組みで重要なのが常に業務の中で発生する利用者支援での不適切な対応に気づき、その不適切な芽を摘み取ることが虐待の発生を防ぐことに繋がります。具体的な取り組みとしては、職員に対する「グレーゾーン（虐待につながると思われる不適切な対応）アンケート」の実施や支援者としての基本姿勢や組織で働く基本姿勢などについての項目を挙げた「業務の振り返りチェックシート」の活用等あります。

②風通しの良い風土（密室化の防止）

実習生・見学者に対するアンケート調査の実施が有効です。

③組織を上げた法人全体の取り組み

重要なことは、虐待防止の取り組みについて、法人の中期計画・年間計画に落とし込むことです。私ども法人の中計画のビジョンの一つに「人権を守る砦となる」を掲げ、「質の高い意思決定支援」「利用者・保護者の高齢化を見据えた支援の創造」「権利擁護・虐待防止で日本一」の目標を掲げています。権利擁護・虐待防止については、「合理的配慮に基づく支援の追及」「セルフアドボカシーへの支援の追及」「権利擁護・虐待防止委員会の発展」「地域住民向け勉強会の定例実施」の目標を掲げ、その目標を年度ごとの権利擁護・虐待防止計画に落とし込み、権利擁護・虐待防止委員会で進捗管理を行っています。重要なことは、虐待防止について組織的に行うこと、すなわちPDCAサイクルで回し続けることにあります。

最後になりますが、今年度権利擁護・虐待防止の学習教材としてe-ラーニング（全8章）を作成し、活用しています。ぜひ皆様方の法人・事業所でも取り組んでみてください。