

社会福祉施設での 虐待事例から見えること

京都府障害者・高齢者

権利擁護支援センター

社会福祉士 今井昭二

本日の目的

- ①児童・高齢・障害を問わず、虐待の種はいつでもどこでもあることを理解すること。
- ②権利擁護に関する感度を高めて、できるだけ小さな芽のうちに摘むこと。
- ③法人の幹部の姿勢が、事業所の権利擁護に取り組む姿勢に反映することを改めて理解すること。（とりわけ虐待発生時に顕著に表れることを知ること。）
- ～高齢者・障害者虐待を通して共通した課題をお話します。～

京都府障害者・高齢者 権利擁護支援センターとは

- 平成24年6月 京都府障害者支援課内に設置
- 【主な役割】～市町村支援～
- 電話相談
- 専門職派遣調整（弁護士・社会福祉士等）
- 成年後見普及啓発
- 市町村等の開催する研修会へ講師派遣
- 虐待防止シェルター利用調整
- 権利擁護に関する研修開催（虐待・成年後見）

頭のトレーニング ～こんな時どうしますか？～

- 本人80歳女性 認知症、統合失調症
- 長男58歳：無職、うつ病
- ある日、近隣の方からあなたに相談がありました。

「最近、よく夜中に大声で怒鳴る声が聞こえるのですが」

※相談を聞いたあなたはどうしますか。

隣の方と相談してみてください。

虐待防止法を確認

(1) 高齢者・障害者虐待防止法との法制区分
(資料1)

(2) 虐待防止法のポイントを確認する

※市町村が責任主体

※通報義務について

※虐待対応の流れと判断について

※虐待の種別について

(資料2: 事実確認項目サイン)

～セルフネグレクトにも注意～

虐待の状況と要因を考える

- 厚労省の統計（平成27年度調査）から

(1)「虐待はいつでもどこでも起こりうる」

～虐待は様々な要因が複雑に絡み合い、そして起こる～

障害者虐待の状況(京都府)

【平成27年度の状況】

	養護者による障害者虐待	障害者福祉施設従事者等による障害者虐待
相談・通報件数	43件	34件
虐待認定件数	27件(男12人、女15人) (身体的15、心理的13、 ネグレクト6、経済的8 性的1件) * 重複あり	6件(男11人、女4人) (心理的虐待2・身体的虐待3・ 経済的虐待2・ネグレクト1) * 重複あり
虐待のあった施設	—	居宅介護 1件、 障害者支援施設 2件 生活介護 2件、 共同生活援助 1件
虐待を行った施設従事者の職種	—	生活支援員 6人 訪問支援員 3人
被虐待者の障害種別 ※重複あり	身体 5人、知的 13人 精神(発達除く) 9人、発達障害 1人	身体 3人、知的 14人

高齢者虐待の状況(京都府)

【平成27年度の状況】()26年度

(複数回答あり)

	養護者による障害者虐待	要介護施設従事者等による障害者虐待
相談・通報件数	817件(777件)	33件(9件)
虐待認定件数	521件(490件) 【身体66, 4%、心理43, 6%、ネグレクト22, 8% 経済21, 9%性的0%】	9件(2件) 【心理的虐待4・身体的虐待1 ネグレクト1】
虐待のあった施設	—	特別養護老人ホーム 6件 介護老人保健施設 1件 認知症対応型共同生活介護 1件 (介護付き)有料老人ホーム 1件
虐待を行った施設従事者の職種	—	介護職員 2人

平成27年度高齢者虐待調査報告から

虐待者の性別・年齢

- (性別) 男性52, 8%
- 女性47, 2%
- (年齢)

	30 歳 未 満	30 ～ 39	40 ～ 49	50 ～ 59	60 以 上	不 明	合 計
人 数	86	94	71	65	61	67	444
	19, 4 %	21, 2 %	16, 0 %	14, 6 %	13, 7 %	15, 1 %	10 0

虐待者の職種

～介護保険施設等～

	介護 職	看護 師	管理 職	施設 長	経営 者	その他	不明
人 数	358	20	20	19	9	13	5
割 合	80, 6 %	4, 5 %	4, 5 %	4, 3 %	2, 0 %	2, 9 %	1, 1 %

最近の虐待通報から感じること ～改めて施設長の皆様に伝えたい～

- 同じ法人・施設で職員等からの内部告発が多い
⇒通報者を探す動き。改善が職員全体で取り組まれていない。
- 施設長・管理者の虐待についての認識不足（自己解釈）
⇒「暴力ではないから虐待ではない。」
- 施設内での不適切ケアの黙認・容認（あれぐらい・・・）
⇒「あれぐらいは虐待ではない。」「あの職員も頑張っている」
- 身体拘束の実態と身体拘束に対する考え方が自己解釈

※「緊急やむを得ない場合」に該当する3要件「切迫性」「非代替性」「一時性」

こんな事案がありました。

○身体的虐待の事案

＊介護施設において、介護職員は指示の入らない高齢者に対して「早く死ね。」と話をしていた。誰も止められず。

＊指示が入らない高齢者・障害者をベッドから出られないように柵を4方につけ、身体拘束の手順を踏まずに平然としていた。

＊強度行動障害者の送迎時に指示が入らないため、足蹴りを入れて負傷させていた。以前にも複数回あり。

○性的虐待の事案

＊施設管理者が成人の知的障害者を私的な場所に住ませて、継続的に性的虐待を繰り返されていた。職員は薄々気づいていたが、誰も組織的な問題とできずに放置をしていた。

こんなことがありました②

○心理的虐待の事案

- * 指示が入らない寝たきりの複数の高齢者に「早く死んでね」と複数職員が虐めていた。
- * 入居者が、職員に相談しようと声をかけても、複数の職員が意識的に無視を繰り返した。

○放棄・放置の事案

- * 施設の職員が、入居者が食事を食べないことから目の前でバケツに捨て続ける。
- * 入居者が「痛い」と何度も訴えても、主治医に相談をせず放置。定期往診時に骨折として受診。

○経済的虐待の事案

- * 施設職員が、1人の方が複数以上の1人の方の印の生活備品購入時に職員の私物も購入し続けた。
- * 他市に入所している1人の方の施設1人の方料を家族が滞納。借金返済に家族があてていた。

身体拘束と不適切ケアを考える

- 身体拘束に関する正しい理解が不足している事案が見受けられる。
- 身体拘束の実態と身体拘束に対する考え方(資料3・4)

※「緊急やむを得ない場合」に該当する3要件

「切迫性」「非代替性」「一時性」

深刻な事案に共通するポイント

- 利用者の死亡、骨折など取り返しのつかない被害
- 複数の職員が複数の利用者に対して長期間にわたり虐待を繰り返す（暴行、薬漬け、支援技術不足・マナー、身体拘束・利用者間のトラブル放置）
- 通報義務の不履行（通報をしない体質）（内部告発による発覚）
- 設置者、管理者の人権意識の低さと組織的な虐待の隠ぺい
- 事実確認調査に対する虚偽答弁（うそをつく）
- 通報者が誰かを捜す

深刻な事案に共通するポイント②

- 警察の介入による加害者の逮捕、送検（被害届・告訴の増加）
 - 事業効力の一部停止等の重い行政処分
 - 行政処分に基づく設置者、管理者の交代
 - 第三者検証委員会等の設置による事実解明と再発防止策の徹底

※高齢者・障害者施設の理事長談 「暴力や暴言があったことは知らなかった。」

⇒ 虐待が法人・事業運営にとって大きなリスクであるとの認識が希薄で虐待の理解不足。

虐待の発生要因 ※H24～H26累計

(認知症介護研究・研修仙台センターH29年3月資料より)

教育・知識・介護技術等に関する問題	62, 1%
職員のストレスや感情コントロールの問題	24, 4%
虐待を行った職員の性格や資質の問題	14, 2%
倫理観や理念の欠如	8, 9%
虐待を助長する組織風土や職員間の関係性の悪さ	8, 9%
人員不足や人員配置の問題及び関連する多忙さ	8, 3%
その他	0, 5%
※施設・事業所ごと集計、複数回答あり。	

福祉施設従事者等による虐待の背景 要因と課題

(東京都福祉保健財団平成28年3月報告書参照し作成)

組織運営	<ul style="list-style-type: none">* 理念・方針とその共有、* 責任や役割・教育システム等組織体制、* 運営姿勢(第三者評価・家族会等)
チームアップ ローチ	<ul style="list-style-type: none">* リーダー・役責等役割や仕事の範囲、* 職員間の連携(情報共有、意思決定の仕組み、異職種間の連携、)や社会的な手抜き(誰かがやってくれる等)
ケアの質	<ul style="list-style-type: none">* 認知症ケアの理解と実践、* 個別ケアとアセスメント力・計画書作成* ケアの質を高める教育の機会
倫理観とコン プライアンス (法令遵守)	<ul style="list-style-type: none">* 利用者本位の理解と実践(安易な身体拘束・流れ作業・慣習等)* 意識不足(職業倫理の希薄さ・介護や看護理念の未共有)* <u>虐待・身体拘束に関する意識や知識(虐待などの必要な法令などを知らない)</u>
負担・ストレス と組織風土	<ul style="list-style-type: none">* 負担の多さ(人員不足・業務の多忙さ・夜勤時の負担等)* ストレス(職場内の人間関係・負担の多さからくるストレス)* 組織風土(連絡の不徹底・見て見ぬふり・安易なケアの容認等)

日頃の取組が虐待防止と予防につながる

- 人権意識を高める研修の実施
- 認知症や障害の特性を理解し支援技術を獲得する仕組み
- 法人・施設(事業者)管理者が虐待の正しい理解を進め、不適切な対応の有無をチェックする仕組み
- 風通しのよい施設・事業所づくり(地域・実習・第三者評価や職場内の相談の仕組み・メンタルヘルス等)
- 「よい施設だと評判だったが、視線の難しい利用者が次々入所、職員は疲れ切りパニック状態。他職員が叩くのを目撃しても止められない。」(カリタスの家事件2005年)

日頃の取組が虐待防止と予防につながる②

- 虐待防止が一番（生命・身体・財産の安全を守る）
- 日頃から、地域に開かれた法人・施設・事業所を地域からも求め、地域のネットワークによる「より良い施設づくり」をつくる取組みを～地域で支える支援体制の構築～
- 万が一、虐待が起きても「隠さず」「うそをつかず」に法人・施設（事業所）の職員すべての力で原因究明と改善の取組みを推進すること。
- 改善の取組みを法人・施設（事業者）まかせではなく、行政や関係機関の共同の取組みを行うことの検討を。～地域で支える支援体制の構築～

虐待の予防と再発を防ぐ

- 法律や法人理念から常に議論していますか？
- 苦情対応（苦情やヒヤリハット：具体的な改善に繋がっているか）
- 困難事案の対応（相談や議論できる場があるか）
- 全員の質の向上を意識（外部（内部）研修の機会など）
- 虐待や不適切ケアについての感度を高めていますか？
- 風通しが良い職場であるか。

さいごに

- 「虐待はいつでもどこでも起こる種がある」
- 私たちは「権利を守る立場」
「権利を侵害しかねない立場」
⇒常に自分の立ち位置を意識する。
- 利用者を守る。自分を守る。組織を守る。
- 社会福祉法人としての期待される社会的な役割を常に検討すること。