

権利擁護／虐待防止

事例検討編①

②「顕在化」している虐待行為」と「潜在化している虐待行為」

日総研介護人財

この教材のねらい

今回、配信する教材はある一つの事例を使って、さまざまな視点から考えて「虐待行為」について理解を深めていくものである。

この教材は、顕在化している虐待行為の背景には潜在化している虐待行為があることに気がつくことをねらいとする。

日総研介護人財

研修の進め方①

まずは、次の事例を読み上げます。

日総研介護人財

事例(ある職員Aさんの声)

居室訪問したら、便失禁をしている利用者Bさんがいました。リハビリパンツを脱ごうとしたのか両手は便まみれになっていて、服や布団、ベッドや床など本人が触ったところがベタベタに汚れていました。

急いで本人についた汚れを拭き取って着替えさせようと思いました。その際に爪で引っかかれたり、髪の毛を引っ張られたり、時折足も出て蹴りもありましたが、それでもやり返すことはせず、Bさんの腕を掴みながら必死でなんとか陰部清拭と着替えを行いました。

ただ、「痛いって！やめて！こらっ、おとなしくしなさい！」と言いながらBさんを押さえつけているところを主任に見られてしまいました。

さらにBさんの腕を押さえつけた時にBさんの腕に内出血ができてしまいました。

日総研介護人財

事例(続き)

主任に、ヒヤリハット報告書を書くようにと言われましたが、その時に主任から「ちゃんときちんと声かけしたの?」「本人が嫌がっているのに無理やり着替えさせたの?」「相手は認知症なんだから、少々のは仕方ないことだからね」「〇〇さんも無理矢理やられて、きっと怖かったんだろうと思うよ。それって、専門職としてどうなの?」と責められました。

ちゃんと声かけてからやったつもりです。それよりも主任の言うとおりにしていたら、便だらけになってるのに、嫌がられたらきれいにしてあげることも着替えもしてあげずにほっとけということなのかと思ってしまう。

そのくせ少しでも対応が遅れたら遅れたで「なぜちゃんと見なかった?」と責めるのに。

利用者さんに対する暴力は絶対いけないけれど、私たち職員のこと大事に思ってくれるような職場じゃないとやってられないです。

研修の進め方②

次の質問を参加者に投げかけます。参加人数がそれほど多くない場合は、一人ひとりに順番に答えてもらいます。

①「顕在化している虐待行為」は何だと思えますか?

※うまく答えが出てこない場合は、「前回と同じような答えでも構いません」と投げかけます。

②「潜在化している虐待行為」は何だと思えますか?

※うまく答えが出てこない場合は「このまま放っておくとはっきりした虐待になりそうな行為がないかどうか考えてみましょう」と投げかけます。

個人ワーク(10分)

職員Aさんはどのような虐待をしたと
思いますか？

職員Aさんがしたと思われる虐待行為について、整理しましょう。

日総研介護人財

1)「顕在化している虐待行為」は
何だと思いますか？

2)「潜在化している虐待行為」は 何だと思えますか？

研修の進め方③

参加者に答えてもらったら、グループワークに入ります。

グループワークのテーマ…「この事例において見える虐待行為と見えない虐待行為について考える」

・参加者はそれぞれの虐待行為について意見を出し合い、話し合っていきます。

☆このグループワークのねらいは、見えない虐待行為について気づくことです。それは、見える虐待行為の裏側に何かがあるのか考えていくことにつながります。Bさんや主任がなぜそんな行為やそんなことを言ったのかと考えることで、彼らの考え方や態度のあり方に気づいていくこととなります。話し合いを進めていく中で、「何もしないという行為」についても気づいていくこととなります。そのために、「正解は〇〇だ」ということを決めていくことではありません。

* グループワークをしている中で、話題が全く違うものへとずれていかなければ、話し合っている内容を修正する必要はありません。話し合いをしていく中で、自分たちの職場で起きうる虐待行為についての意見交換や過去にあった虐待行為についての情報交換になることが多くなると考えられます。

日総研介護人財

グループワーク(10分)

3)この事例から、見えない虐待行為について話し合ってみましょう。

研修の進め方④

- ①話し合いが終わったら、各自でワークシートに「潜在化している虐待行為」を記入してもらいます。
- ②記入が終わったら、それを一人ひとり発表してもらいます。
- ③ワークシートを回収して、全員の考え方を整理して、フィードバックして、研修は終了です。

個人ワーク(10分)

4) ワークシートに「潜在化している」虐待行為を記入しましょう。

この教材を終えるにあたって

虐待行為は、個々の職員の意識と職員間のコミュニケーション不足が増えていく過程の中で起きていくものだと考えられます。

「忙しいから仕方がない」とするのではなく、「忙しい時はどうすればよいのか」と日頃からみんなで考えておくことが、虐待行為の防止につながることをしっかりと認識しなければなりません。

お疲れさまでした。

教材作成

北海道総合福祉研究センター
理事長 五十嵐教行

財団法人 総合研