**演習の解説**

　福祉サービス提供事業所においては、障害者虐待防止について組織として適切な取り組みがなされ、従事者が虐待についての高い意識をもって利用者中心の支援がなされていることが望ましいことです。それが事業所としての使命だと考えられます。しかし、虐待がどの事業所でも、いつでも起こりうることに思いを巡らすと、虐待が起こる可能性を想定した取り組みや仕組みを考えておくことは必要です。

　虐待が発生した場合は、まずその事実を厳粛に受け止め、隠ぺいしないことが重要です。次に「速やかに」、「適切に」に対応していくことが必要です。そして、「再発防止策」の検討と実行が求められます。

　ここでは、虐待が発生した後の対応の仕組みを知ることと、一人の職員としてとらえた虐待を組織として考える仕組みやシステムの必要性とその取り組みのための手立てを知ること、さらに予防的なかかわりとしての職員の力量を高める研修などの個人や組織としての取り組み、自らの職員として自己研鑽し続ける姿勢などが理解してほしい点となります。

　また、虐待防止マネージャーとして何をすべきか、また施設内の虐待防止委員会との役割分担をしながら、発生後の対応と再発防止について検討することが求められます。

　演習では、用意された事例をもとに演習を行います。ここでも、グループワークを通じての「気づき」を大切にしています。

　事例は、デフォルメされていますが、実際に発生した虐待をもとにして作成してあります。虐待の発生は、はじめは小さな虐待の芽でありそれを放置したり、見て見ぬふりをしたり、利用者の特性や個別性を考えずいつも同じ漫然とした支援が繰り返されていたりするなど、虐待の芽がいくつも積み重なり、絡み合って大きな虐待へと発展していくのです。私たちの姿勢として、小さな虐待の芽も見逃さない確固とした姿勢が求められます。その意味では、虐待への特別な対応があるわけではなく、あくまで利用者にとって最善のサービスを提供するという日常的な対応が求められます。日常的な対応とは、アセスメントによりニーズが抽出され、ニーズ主導で作られたケア計画があり、その計画に基づくサービス提供が確かな知識や技術および専門的な倫理観に裏付けられたものであるかが鍵となるのです。そこでのサービス管理責任者として役割も大きなものとなっています。さらに、虐待防止マネージャーと協力して、施設内での虐待防止や権利擁護に対する啓発や理解促進のための仕組みや研修の実施など、具体的な取り組みが求められます。

　事例では、まず、職員の支援に虐待及び虐待の可能性のある言動があったことに気づき、次に適切な取り組みについて検討する構成となっています。グループワークを通じて、気づきを深めていきます。

　ここでも、具体的な行動レベルに意識を向けていくことが大切です。研修が終わったからそこで思考や行動がストップしてしまったのでは意味がありません。また、虐待防止マネージャーとして、組織的な取り組みをいかに展開していったら良いのかを確認していただければと思います。

　都道府県研修においては、虐待発生時の対応や仕組み作りについて、現状の困難ばかりをあげて具体的な行動改善につながらない発言を繰り返す受講者もいるかもしれません。しかし、虐待をなくすための取り組みは「今ここから」何ができるかを考えることであり、様々な障壁が虐待を容認する逃げに使ってはならないことを伝えることも必要になります。

全体のまとめとして

1.「不適切なかかわりは虐待である」という認識を持つこと

2.虐待はどこでも起こっており、それに対しては私たちが毅然とした態度で権利侵害を　防ぐための声をあげなければ現状は変わらないという認識に立つこと

3.「私だけは（虐待をしていないから）大丈夫」ではなく、他の職員の行う虐待を見過ごすことも重大な過失行為であること

4.虐待が深刻な権利侵害であり、犯罪につながる行為であることを認識すること

5.組織的な対応や通報のシステムなどがあり活用できる社会資源を知ること

6.一人ひとりの利用者の生活を守る専門職であることの自覚を持ち、そのために必要な　知識や技術などの獲得、権利について敏感に反応できる倫理観を持つこと

7.そのための自己研鑽をおこたらないこと

＊演習事例については、都道府県毎に事例を作成することが必要です。そこから障害者虐待防止研修が始まるといってもいいでしょう。そのことによって、研修担当者自身の自己開示にもなりますし、自らの虐待防止についての意識向上にもつながっていくことにもなります。