

〔原著論文〕

特別養護老人ホームにおける高齢者虐待防止研修ニーズの実態と課題
- 青森県内の特別養護老人ホーム職員のニーズ調査結果を手掛かりに -

加賀谷 真紀¹⁾ 大和田 猛¹⁾

Facts and Issues on the Training Needs for Elder Abuse Prevention at Special
Nursing Homes for the Elderly
- Results from a Survey on the Needs of Special Nursing Home Staff in Aomori
Prefecture -

Maki Kagaya¹⁾ Takeshi Owada¹⁾

Abstract

Based on information from earlier investigations, this study collated and reviewed various issues including what the definition of abuse is according to the Law of Prevention of Elder Abuse, what the rights of the elderly living in such facilities are, what sort of obligations are imposed on the staff and administrators of such facilities, as well as what “quality of life” for the elderly living in these facilities means.

In addition, in order to gain an overview of training needs regarding the prevention of elder abuse, a questionnaire survey was conducted which targeted the staff of a special nursing home for the elderly in Aomori Prefecture. The results showed that despite the high level of need for abuse prevention training, there are still many issues which need to be addressed such as the frequency, time, and form of training. It was also discovered that a wide variety of working shifts makes it difficult at present to secure time for trainees and devise a training program. Furthermore, it was confirmed that themes which top the list of training needs include “mental care for staff,” “care giving consideration to human rights,” “courtesy and communication techniques,” “associating with the elderly with the aid of case examples,” and “a joint approach by staff for abuse prevention.”

It was suggested that in developing the training for preventing elder abuse in the facility, not only the attributes and awareness of individual staff, but structural issues regarding the facility must be addressed as well.

(J.Aomori Univ. Health Welf. 11 : 29 - 40, 2010)

キーワード：高齢者虐待、虐待防止研修、特別養護老人ホーム職員

Key words : Elder abuse, Training for abuse prevention, Special nursing home staff

要旨

本研究では、高齢者虐待防止法にみる虐待の定義や、施設で暮らす高齢者の権利とは何か、職員や管理者にはどのような義務が科せられるのか、また、施設で暮らす高齢者の生活の質とは何かなどを、先行研究を踏まえながら整理し、考察した。その上で、アンケート調査により、青森県内の特別養護老人ホーム職員に対して高齢者虐待防止に向けた研修ニーズの実態を概観した。その結果、虐待研修のニーズは高いものの、研修の頻度、時間数、形態などに課題が存在することがわかった。

1) 青森県立保健大学健康科学部社会福祉学科

Department of Social Welfare, Faculty of Health Sciences, Aomori University of Health and Welfare

また、勤務ローテーションが多様なため、研修受講者の時間の確保や研修プログラムの企画などで苦慮している現状が明らかになった。さらに、「職員のメンタルケア」、「人権を配慮したケア」、「接遇やコミュニケーション技術」、「事例を通じた高齢者との関わり方」、「虐待防止のための職員相互の連携体制」などの研修テーマへの要望が高いことが明らかになった。施設内において高齢者虐待防止研修を展開する場合、職員個々人の資質や意識の問題だけではなく、施設における構造的課題も視野に入れながら検討されなければならないことが示唆された。

1. 研究目的

平成17年11月の国会において「高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律」（以下、高齢者虐待防止法と略）が施行されてから3年が経過した。高齢者虐待問題は、高齢者の人権を侵害する、人間らしく生存することが侵される行為である。これまで、社会福祉・介護サービスにおいては、利用者の権利擁護や人間の尊厳の尊重、エンパワメント、QOLの保障、自己実現、どのような障害があってもその人らしい生活を支援する、などが実践理念として提起されてきた。ヒューマンサービスの一種である社会福祉・介護サービスはその特性として、サービス提供者と利用者の間に直接的、対面的に信頼関係を形成し、相互関与性が極めて重要な特徴を持つものである。実際のサービス場面から導かれる労働集約性、接触性、個別性、相互関与性、不可逆性などの特色は、サービス提供者が利用者の身体や精神、家族関係など最もプライベートな側面に直接関わるといって、接触性が極めて高いサービスである。

2000年に介護保険法が制度化され、福祉・介護サービスを供給する事業者数や事業所数、そこで働く従事者数などは飛躍的に拡大した。特に「認知症対応型共同生活介護」は、この6年間で、事業所数が675から8,341と約12倍に増えている。厚生労働省の「介護サービス施設・事業所調査」（2005）によれば、高齢者関係のサービスに限定しても、居宅系サービス分野に従事している者は66万人であり、施設サービス系に従事している者は、約50万人である。介護保険制度における福祉・介護サービスに従事している従事者は、合計で約116万人にのぼる。厚生労働省の「社会福祉施設等調査報告」、「介護サービス施設・事業所調査」（2005）によれば、2005年の時点で福祉・介護サービス職の実人員数は、社会福祉領域全般で約328万人である。そのうち高齢者分野に従事する者が197万人と、全体の6割を占めている。

一方、高齢者虐待防止法が施行されて以来、2回の厚生労働省老健局計画課による高齢者虐待防止法に基づく対応状況等に関する調査結果が発表された。平成19年度における虐待防止法に基づく対応状況等調査結果の概要を見ると、施設・事業所の種別においては特別養護老人ホームが27.4%、認知症グループホームが30.6%の数値で虐待の事実が認められたと指摘されている。虐待を

行った施設従事者の職種は介護職員が84.1%と圧倒的に多いことが認められている。

本来、福祉・介護サービスに従事する専門職は高度な対人援助能力が求められ、同時に、社会福祉法や介護保険法では、利用者の「個人の尊厳の保持」を守り、「利用者の意向を十分に尊重し」、「良質かつ適切なサービスを提供」することが求められている。さらに、利用者の生活の質を保障し、心身ともに快適な生活を送れるよう配慮していかなければならない。高齢者虐待防止法が施行され、施設職員にも利用者に関わる中で、個人の尊厳の保持や意向の尊重を十分に意識したケアの提供が求められている。施設における高齢者虐待問題は施設で暮らす利用者の権利侵害に深く関わる問題である。

したがって、個人の尊厳の保持や利用者の意向の尊重を意識したケアを提供することは、身体的・心理的・言語的・世話の放棄・放任などの虐待防止に直結すると考えられる。そこで本稿では、高齢者虐待防止法にみる虐待の定義や、施設で暮らす高齢者の権利とは何か、職員や管理者にはどのような義務が課せられるのか、また、施設で暮らす高齢者の生活の質とは何かを先行研究を踏まえながら整理し、考察する。

その上で、青森県における特別養護老人ホームの高齢者虐待防止に向けた研修ニーズの実態を把握し、課題を明らかにしたい。

2. 研究の視点および方法

本研究では青森県老人福祉協会と連携・協力し、同協会に加盟している県内の特別養護老人ホーム全施設の介護支援専門員、または介護主任、生活相談員に高齢者虐待防止研修に関する実態・所見・日程・研修内容・要望などのアンケート調査を行い（郵送調査：平成21年3月11日～31日の期間）、52施設（調査対象施設90件、回収率・57.7%）から回答を得た。この結果を分析し、研修ニーズの実態と課題を論考する。

（倫理的配慮：調査対象者には、文書において本研究の主旨を説明し同意のうえで回答を得た。回収したデータについては、統計的に処理し特定の個人や施設名が特定化できないよう、配慮した。なお、本研究は、青森県老人福祉施設協議会高齢者虐待防止委員会の倫理審査で了承され、また、日本社会福祉学会東北部会幹事会による

倫理審査においても承認されている。)

3. 高齢者虐待防止法にみる虐待の定義

「高齢者虐待防止法」は2006年4月から施行されているが、この法律の目的は、①「高齢者の尊厳の保持」・「高齢者の意向の尊重」の理念を徹底させること、②「良質かつ適切な福祉サービスの提供」を遵守すること、③そのために高齢者虐待の防止が極めて重要であり、高齢者の権利、利益の擁護に必要な措置を定める、としている。その上で「高齢者虐待」については、在宅における養護者だけではなく、養介護施設従事者に対しても対象にしている。

また、高齢者虐待防止法では、(1) (身体的虐待) 介護者によってなされる身体的暴力、(2) (心理的虐待) 介護者によってなされる心理(精神)的暴力(怒鳴る、なじる、脅かすことなどによって怯えさせる、侮辱する、無視等)であって、要介護高齢者の精神に苦痛を与えるもの、(3) (放任) 放任は、介護者による要介護者のための食事作り、入浴や排泄の介助、必要な治療を受けさせることをはじめ、介護に関わるあらゆる基本的な日常生活上の世話の放棄、拒否、怠慢等、(4) (経済的虐待) 要介護者の金品(年金、現金、不動産等)の搾取、(5) (性的虐待) 要介護者への性的暴力や性的いたづら、を高齢者虐待の定義としている。

高齢者虐待防止法では高齢者虐待を以上のように定義しているが、広い意味での高齢者虐待を「高齢者が他者から不適切な扱いにより権利、利益を侵害される状態や、生命、健康、生活が損われるような状態におかれること」と捉えている^{1) 2) 3)}。その上で、虐待が疑われる場合の関係者の通報義務、通報を受理する機関とその業務内容などについて法規定を行っている。イギリスでは1990年代初頭、入所施設ケアにおける虐待が大きな問題となり、ワグナー委員会報告においても「虐待の定義が『生活の質の剥奪』を含むまでに拡大されるならば、高齢者ホームでの虐待は広く行き渡っている」として、虐待を助長する要因として、①ホームの目的や課題に関して、内部での合意ができていない、②施設での生活管理が不適切で、間違えたとしても改善されない、③特に建物や職員に関して、質が悪く資源が不足している、④ホームの組織的運営の指針についての混乱や知識の欠如、⑤職員の能力と訓練の欠如、⑥職員の士気の低さ、⑦職業上の社会的評価や地位の低さ、⑧経営者が個々の問題を関連させずに取り扱い、起こった問題のパターンを見抜けないなどの点を指摘している⁴⁾。同じくイギリスの“Understanding Elder Abuse: A training manual for helping professionals”(以下「マニュアル」と略)では、①施設の高齢者は脆弱で、虐待されていてもそれを訴え

ようとしない、②高齢者は、不満を言えばさらに虐待されることを恐れている、③老人ホームのような場では、老化に伴う変化がより目立ちやすい、④高齢者は自分たちの法的権利に気付いていない、⑤高齢者は身体面や認知面の機能低下の影響を受けている、⑥高齢者は地域社会から孤立している、⑦施設には効果的な苦情処理手続きがないなどの施設ケアにおける虐待の危険要因を挙げ、カイザー・ジョーンズによる施設職員による虐待として、①幼児化 (Infantilisation) ー高齢者を、責任を負えない、信頼できない子供のように扱うこと、②非人格化 (Depersonalisation) ー高齢者の個別のニーズを無視して、流れ作業的にサービスを提供すること、③非人間化 (Dehumanisation) ー高齢者を無視するだけでなく、自分自身の人生に対する責任を引き受けるためのプライバシーや能力を奪い取ること、④虐待 (Victimisation) ー高齢者の身体的また道徳的な健全さに対して、言葉による虐待、脅迫、威嚇、盗み、恐喝、体罰などを通じて攻撃することなどの4つの分類を紹介している⁵⁾。いずれも、心理的虐待、放任、身体的虐待に定義される内容である。これらのことを踏まえて「マニュアル」では、レジデンシャルホームにおける虐待の予防・チェックリストをまとめている。

しかしながら、我が国で施設における高齢者虐待を考える場合、職員などによる、①意図的な虐待であるが表面化していないもの(意図的虐待)、②意図的ではないが、結果的に虐待を行っているもの(非意図的虐待)、③「緊急やむを得ない・例外三原則」場合以外の身体拘束や、④明確に「虐待である」と判断できないが、グレーゾーンとしての不適切なケアなどが現実に生じている。施設職員の高齢者虐待の問題は、「不適切なケア」の問題から連続的に考える必要もあろう。つまり、虐待が顕在化される以前には、表面化していない虐待や、その周辺の「グレーゾーン」行為がたくさんあることが推察されるのである⁶⁾。

4. 施設で暮らす高齢者の権利擁護と生活の質

近年、児童や高齢者の虐待、DVなどの問題が顕在化し、その被害者救済が新たな課題となっている。さらに、ホームレスの急増、引きこもりなど、「被害者」が見えにくい問題も拡大しつつある。このような問題では暴力、殺人事件に至ってしまうこともある。また、孤独死は人間の尊厳に関わる問題といえる。

また、特別養護老人ホームや認知症対応型共同生活介護(グループホーム)などのケアスタッフによる利用者への虐待、扶助費や年金の不正流用、傷害、殺人などに至る様々な形態の不祥事が発生し、大きな社会問題となっている⁷⁾。

本来社会福祉従事者は利用者の尊厳を守り、基本的人権を擁護し、社会的正義の理念を具体的サービスを通して具現化することが業務であり、目標である。そのため関係者による「倫理」は常識として、以前から重要視されてきた。それが日々の行動や実践活動の規範となるものとして大切にされてきた。

ところが高齢者問題が増加し、施策が拡大し、内容における多様な広がりを見せるようになるとその仕組みやシステムも肥大化し、官僚化してくる。それに伴って必然的にそこに関わる人々の数も急激に増加し、一大職業集団が構成されることになる。こうなると、かつてのように社会福祉に関する強い動機や熱意、想いを持った者のみがそこに参加するとは限らなくなる。不本意で明確な動機づけのない人々もこの業界に参加することになる。そのため社会福祉の理念や価値に関する認識や専門的知識・技術、倫理などを十分学習し、教育され、訓練を受けることなくこの業界に従事する場合も多くなる。したがって対利用者との関わりにおいて困難な課題や解決の難しい事案については、専門的知識や技術を駆使して業務遂行を行うのではなく、これまで身に付けた経験や我流の方法で処理することが多くなる。つまり専門的な倫理に基づく自己制御装置が作動せず、刹那的な対応をしてしまうことも多くなり、いわゆるモラルハザードも生じてくる。このように全体的に、社会福祉従事者はまさに世俗化し、一般化、普遍化していく中で、その業務や実践が展開されることになる^{8) 9)}。

社会福祉施設を中心とした利用者への権利侵害は後を絶たない。それは虐待や体罰などの犯罪的行為と認められるものから、プライバシーのない居住環境、自由のない生活を強いることなど、程度や内容の差こそあれ、どのような施設においても多かれ少なかれ存在するといっても過言ではない。施設関係者は、自らの職場に、あるいはその周辺に存在する人権侵害の事実を、半ば慣れと諦観の中に埋没させてはいないだろうか。当然のことながら、施設における権利擁護、人権尊重ということは、「自分がされたら嫌と思うことは、施設で生活している高齢者にもしないこと」ということが、基本であろう。例えば、「優しい言葉遣い」という抽象的なスローガンではなく、「ゆっくり、はっきり、語尾を下げて、笑顔で、相手にできるだけ依頼形の言葉遣い」というように、具体的、現実的に関わることが、施設利用者の「人間としての尊厳を守る」ということである¹⁰⁾。

また、1990年代の後半から、「権利擁護」と並んで、「生活の質の保障」ということも強く主張されてきた。以前から、先駆的な特別養護老人ホームにおいては、従前のような隔離性、閉鎖性、特殊性を脱却して、社会に開か

れた生活の場として、利用者一人ひとりの人権を尊重し、個別的ニーズに対応した援助に心掛けること、そのために、食事、入浴、排泄など日常生活の介護はもとより、必要な保健、医療、機能回復訓練の提供や、さまざまな福祉的諸サービスの提供を通して、安全・快適・安心した生活空間の提供、すなわち人権を基盤にした福祉実践サービスの取り組みがなされてきた^{11) 12)}。

社会福祉の新しい理念として、近年、ソーシャル・インクルージョンが提起されている。ソーシャル・インクルージョンは、人権問題を抱えて社会から排除されている人々、あるいは社会から断絶・孤立している人々を社会の一員として受け入れ、問題解決を図るべきだという理念である。社会福祉の根源的な目的が人権の擁護であり、人権に配慮した社会福祉実践ではなく、人権を基盤にした社会福祉実践を展開しなければならない¹³⁾。

ところで、援助を必要としている利用者の個別的なニーズを的確に把握し、その人権を尊重することは社会福祉従事者にとって必要最低限の力量である。およそ社会福祉専門職の任にあるものであれば、その仕事のペースに人権感覚を持つことが必須の条件であろう。

しかし、その職務を遂行する現実の場面や専門職の置かれている状況はそう単純なものではない。パートナーリズムは基礎構造改革以来、理念の上では払拭されたとはいえ、現実にはケアスタッフと利用者のサービス関係は上下・支配・従属関係の中で行われていることが多い。権利の侵害とは、利用者の権利が抑圧されることを意味する。上下・支配・従属関係はまさにこの権利を抑圧する構造であり、権利侵害を生み出すものである。いくら専門職の価値や倫理を強調し、「自己覚知の重要性」が主張されても、利用者の様々な行動障害や要介護度の重度化、職員配置基準の貧弱さ、職場の雇用環境の問題なども複合して彼らは理念や倫理を全うできない現実を痛感させられ、人権を十分配慮できない状況に身を置かざるを得ず、場合によっては「それは理想だけれども現実はいくらでも甘くない」、「人権を尊重すると言っても、現実はいくらでも済まされない」と自己正当化を図り気持ちの上で収まりをつけようとする¹⁴⁾。

「権利擁護」と並んで、福祉サービスの提供は個人の尊厳の保持を大切にしながら、良質かつ適切なものでなければならない、と社会福祉法第3条にも規定されている。このことから、「生活の質の保障」ということが主張されて久しいが、施設で暮らす利用者にとって、生活の質が保障されている生活とは、どのようなものであろうか。沖倉智美は、権利擁護と関連させて、この課題を論考している。それによれば、施設で暮らす利用者にとっての「質の高い生活」とは①（日課や規則等の）制限の少ない環境、②（入浴や排泄を中心とした身体介護、個

室等の住居環境、個人情報における)プライバシー、③(呼称やコミュニケーション、同性介護、肖像権等の)人格の尊重、④(日中活動、食生活、嗜好品、外出、金銭管理場面での)自己決定・選択、⑤自己の受ける支援に関する情報獲得(インフォームド・コンセント)と意見表明による参加および自治、⑥(成年後見制度等の権利擁護サービスの利用を含む)苦情・不服申立、が保障された生活である。

だが現状では、本来その生活を実現するためのサービス提供を使命とするはずの職員が、意図的であろうとなかろうと、利用者の権利に対し、直接マイナスの介入をする「積極的侵害」や、何もしないという方法でその権利を実現しない「消極的侵害」をしていることも事実である。前者は、身体的・性的暴力による虐待や言語による精神的ダメージ、薬物乱用、年金横領による経済的搾取等であり、後者は、利用者が必要としている適切なケアを行わず、無視、放棄、放置等の実行である。入所施設には、①利用者の(報復を恐れての)自己主張や苦情申立の困難性、②(利用者の個人裁量の余地がない)プライバシー保持不可能な画一的集団生活、③(生活を支配する職員側の都合による保護・管理主義が反映した)ケアにおける上下関係、④施設環境の密室性・閉鎖性、⑤職員の権利意識の希薄性(外部通告に対する攻撃を恐れ、否認黙認の慣れ合いが横行することで、集団生活が共犯と化し、権利を自覚した職員ほど、改善しない現状にバーンアウトの可能性がある)等、権利侵害を起しやすき要因が現存する。したがって沖倉は、権利擁護が必要になってきた背景には、権利の侵害状況があり、その対抗概念として議論になってきものである、と指摘する¹⁵⁾。

5. 施設で暮らす高齢者の権利とは — 先行研究のレビューから —

高齢者福祉施設を始め、高齢者福祉サービスは、介護保険制度が施行されて以来、原則的に措置から契約へとサービス受給の仕組みが大きく転換された。人権を基盤にした社会福祉実践はもとより、より積極的にサービス利用者の「権利擁護」を図られなければならない、という主張も強く叫ばれている。しかし、具体的に、どのような権利が保障され、擁護されなければならないのだろうか。日本国憲法に規定されている、11条や12条、13条、14条、25条などが、権利擁護を支える根拠法であることは、言うまでもないが、より現実的に施設で暮らす利用者にとって、そもそも擁護されるべき権利とは何か。どのようなサービス提供者(事業者)からの行為が権利侵害になるのか、を先行研究のレビューを通して整理してみる。

1990年代の後半から、我が国では、福祉サービス利用者の意思やプライバシー、尊厳、個別性を尊重する、「利用者主体のサービス」が、大きく議論されるようになった。このことは、施設におけるリスクマネジメントの課題としても提起されてきた^{16) 17) 18)}。

また、社会福祉基礎構造改革を契機に、これらの問題は、「アドボカシー」や「エンパワメント」と関連されながら議論が進められてきた^{19) 20) 21) 22)}。

しかし、施設で暮らす高齢者の権利や権利擁護に関連して、論考している研究は、それほど多くはない。特別養護老人ホームにおいては、全ての利用者は、認知症をはじめ心身に何らかの障害を持っており、生活をしていく上で、様々な援助やサービスを受ける必要がある。職員は、利用者のために、これらのサービスを個別的、統一的、継続的に、展開していく義務がある。なぜならば、施設において、利用者は人間らしく、楽しく、快適に、換言すれば、身体的・精神的・物質的にも、充実した人生を送ることができるよう、職員は、系統的・意図的に、あらゆる側面から、支援活動を行うことが期待されているからである。介護保険法が施行され、基本的に「措置から利用・契約」制度へ転換されてから、利用者には、サービスの契約主体者、消費主体者としての権利がある。すなわち、施設で暮らす利用者はサービスの利用・契約者であるとともに、人間としての尊厳を持って生活していく実効性のあるサービス提供が行われる権利者として、サービス事業者や職員の前に存在するのである。だからこそ、福祉施設を運営する社会福祉法人やサービス提供の実践者である職員にも、ことのほか、コンプライアンス、規範、職業倫理などの遵守が強く求められるのである。このことは、高齢者の権利擁護と密接に関連する。だからこそ、コンプライアンス運営の徹底を、利用者の権利擁護を図る手段として位置付けたり、コンプライアンスルールを組織として作り上げ、透明性のあるサービス提供に努力する事業所が増加してきた²³⁾。これらの状況から、近年は、成年後見制度、権利擁護事業、オンブズマン制度、第三者評価事業などのシステムも構築されている。イギリスの高齢者居住施設における実践綱領にも、施設における利用者の虐待防止と関連させて、サービス提供者の実践原理が明記され、利用者職員との関係的ケアについても言及している。その中でも、利用者の尊厳を尊重し、接し方に細かい目配りをしながら利用者の幸福感や意欲を高めるために尊敬の念を持って接するべきである、と謳われている²⁴⁾。

また、福祉施設での人権問題について、認知症高齢者の人権侵害の現状や事例を踏まえて考察する実践家も登場してきた²⁵⁾。福祉サービス利用者の権利擁護について、利用者の自己決定権を保障するという視点から議論

を進めている久田則夫は、権利擁護はサービス及びサービス提供者主体の論理から、利用者主体の論理への転換を意味する、と主張し、自己決定は自己実現を目的になされる援助過程の一つの手続きであるとする。このような主張の延長に、利用者を受け身的にサービスを受けるだけの人という立場から、「権利行使の主体者」というポジティブな立場に変えるには、エンパワメントの理念を色濃く反映した詳細な権利規定が必要になる、と指摘している²⁶⁾。その上で、社会福祉サービスを受ける利用者の権利として、①地域社会で生活する権利、②個別ケアを受ける権利、③質の高いサービスを受ける権利、④自己決定・自己選択する権利、⑤わかりやすい情報提供を受ける権利、⑥意見・質問・苦情を表明する権利、⑦プライバシーの保護に関する権利、⑧自己尊重の念と尊厳を維持する権利を挙げている²⁷⁾。また、2000年から介護保険法が施行され、特別養護老人ホームは介護老人福祉施設という施設サービスの形態にもなったが、施設においては①施設利用者自身の人権意識の低さ（自己の置かれた状況の人権侵害だととらえること自体の難しさ）、②虐待自体の見えにくさ（ややもすると密室状態の中でケアが行われるため、発見が遅れたり介入が難しい）、③サービス提供者である職員の人権意識の低さ（自分が行っているサービス実践や関わりが人権侵害だと自覚すること自体の難しさ）、④人権救済をする仕組みの未確立（虐待防止や虐待発見時の対応システムや機能が十分に整備されていない）と指摘されてもいた²⁸⁾。介護保険施行後は、タイムリーに高齢者虐待の問題を、施設内老人虐待の事例を中心に、権利擁護の理念やガイドラインについて解説した橋本久子の業績も注目される²⁹⁾。津田耕一は、施設における虐待などの人権侵害の予防として、①法制度によって虐待問題が人々の意識の中に浸透し、虐待の軽減につなげること、②各施設において権利擁護委員会を設置し、施設内で人権侵害が起こっていないかチェックする機関を設けること、③ボランティアや実習生を積極的に受け入れたら、オンブズマンや第三者評価を導入するなど、外部との風通しを良くすることで、外部からのチェック機能を働かせること、④職員は精神的にも身体的にも激務であるため、時間的にもゆとりが持てるよう、職員のメンタルケアの支援体制を作ること、⑤職員の人権意識を高めていくために、Off-JT、OJT、自己啓発のような研修をしっかりと行うこと、⑥施設におけるスーパービジョンの確立を図ることなどの対応を挙げている³⁰⁾。高齢者の福祉実践に求められている「生活の質の向上」のためには人権尊重が不可欠である、という視点から考察している三好明夫も同じようなことを主張している³¹⁾。現実的に、介護施設で事故や死亡という事件を契機に、介護裁判の当事者や介護事故の被害

者などへの取材を積み重ね、高齢者の介護をめぐる民事訴訟・調停ケースを丹念に分析した、横田一のルポルタージュも高齢者の権利を考える意味で看過できないものである³²⁾。いずれにしても、高齢者の人権を守り、権利擁護の推進を図る担い手は、日々利用者と関わっていく現場の実践者なのである。したがって、介護倫理上も、利用者と様々な場面で関わる介護職にも、高い介護倫理や民事・刑事上などの義務が課せられるのである³³⁾。

これらの先行研究の知見や判例などを検討、整理すると、施設利用者・家族が施設で生活ケアを受けることの契約を結んだ時点で、利用者・家族とサービス提供者である施設には消費者保護法、消費者契約法なども含めた権利と義務の関係が成立することになる。

すなわち、福祉・介護サービスを受ける高齢者の権利とは、①生命・身体の安全が守られる権利、②プライバシーが尊重される権利、③適切な介護を受ける権利、④財産が守られる権利、⑤意見・質問・苦情を表明する権利、⑥わかりやすい情報提供と説明を受ける権利、⑦良質なケアサービスを受ける権利、⑧自尊心が保障され、尊厳が守られる権利、⑨心身ともに快適な環境で生活する権利、⑩虐待及び拘束からの自由の権利が存在し、一方、サービス提供者である管理者・職員は、良質かつ適切なサービスを提供する業務遂行義務が成立する。つまり、サービスの契約主体、消費主体である利用者・家族には前述した権利が生じ、サービスの提供主体である管理者・職員には義務が生じるということである。とりわけ、サービス提供者である管理者・職員は、良質かつ適切なサービスの提供という業務遂行義務を果たすために、ア)安全配慮義務、イ)危機回避義務、ウ)危険予見義務、エ)不快回避義務、オ)尊厳保持義務などの義務が課せられることになる。また、専門的サービスを提供する管理者・職員には、かかる義務に違反するような行為や、高齢者の権利侵害に抵触する行為があった場合には、社会的責任や道義的責任、専門職としての責任のほかに民事・刑事など法律上の責任、契約上の責任が問われることになる³⁴⁾³⁵⁾。

6. 青森県の特別養護老人ホームにおける高齢者虐待防止研修二一ズの実態

特別養護老人ホームという施設の中で暮らす利用者は、施設環境の密室性、閉鎖性による職員との限定された人間関係の中で日常生活を送っている。利用者が日常生活で援助を必要とすればするほど、職員と利用者の相互関係はしばしばパターンリズムの様相を帯びることが想像される。職員は、生活の一部、大半を他者に依存せざるを得ない人々を援助する仕事であるために、本来は利用者の変化するニーズや願いに対応し、意向を尊重し

たり尊厳を保持したりしなければならぬにもかかわらず、しばしば利用者に対して大きなパワーを発揮する。パワーは抑圧的实践につながるため、職員はことのほか利用者の人権や権利擁護を意識しながら関わらなければならない。利用者の権利侵害を予防し、権利擁護を実践していくことは、利用者本位のサービスや生活の質の保障のために、不可欠な実践である。

これまでの考察を通し、施設内虐待防止のためには様々な要因があり、一つ一つ課題を解決していくことが求められるが、とりわけ、職員の専門職としての援助理念、価値・倫理観や人権意識の啓蒙・教育・研修が必要なのが理解される。「高齢者虐待防止法」が施行されて以来、青森県内の特別養護老人ホームにおいても施設内虐待防止の様々な取り組みが展開されている。しかし、施設内職員に対して、高齢者虐待防止のためにどのような研修ニーズが必要かなどの調査、研究はこれまでほとんど行われていなかった。

そこで、平成21年3月11日～3月31日の期間、青森県老人福祉協会に加盟している県内90施設の介護支援専門員、介護主任、生活相談員に対して、施設内における虐待防止研修ニーズの実態や課題を明らかにするため郵送調査を行い、その結果をまとめたものである。回収されたのは52施設（回収率・57.7%、52名）であった。なお、以下の表1、表9は52施設の回答結果をもとに

作成したものであり、表2～表6、表8は回答施設のうち虐待防止研修を実施している44施設からの回答結果をもとに作成したものである。また、表7は、全施設のうち「困っている」と回答した35施設の結果をもとに作成したものであり、表10は、表9で「虐待防止研修プログラムを活用したい」と回答した51施設への設問、回答結果をもとに作成したものである。

表1 虐待防止研修の実施率

回答項目	回答数	割合
実施している	44	85%
実施していない	8	15%
合計	52	100%

表1「虐待防止研修の実施率」を見ると、何らかの形で「実施している」施設が85%と、高い比率を示していることがわかる。しかしながら、「高齢者虐待防止法」が施行されて数年になるにもかかわらず「実施していない」施設も15%と、看過できない数値を示している。施設内研修を行うためには、誰が指導を行うのか、どのような形態で研修を行うのか、どれぐらいの職員を対象に実施するのか、どのようなプログラムで展開するのか、どこで行うのか等々の課題もあることは想像されるが、管理者を含め施設内で積極的に研修に取り組む姿勢が望まれる。

表2 虐待防止研修テーマと実施率（複数回答）

回答項目	回答数	実施施設に占める割合 / 44施設
1 高齢者の権利擁護について	19	43%
2 虐待対応のマニュアル、ガイドラインの作成について	11	25%
3 職員のメンタルケアについて	12	27%
4 接遇やコミュニケーション技術について	22	50%
5 施設内虐待の対応や手順について	14	32%
6 施設内虐待報告書の作成について	3	7%
7 虐待防止のための職員相互の連携体制について	9	20%
8 利用者支援の理念と職員の職業倫理について	23	52%
9 認知症高齢者のことについて	26	59%
10 コンプライアンスについて	13	30%
11 身体的拘束廃止に関する実践的手法について	34	77%
12 高齢者施設における施設の責任について	9	20%
13 その他	3	7%
合計	198	

表2から、「虐待防止研修テーマ」及び「実施率」を見てみる。虐待防止研修のテーマとして最も高い比率を示したものは、①「身体的拘束廃止に関する実践的手法について」77%である。次に多い比率を示したものは、②「認知症高齢者のことについて」59%、③「利用者支援の理念と職員の職業倫理について」52%、④「接遇や

コミュニケーション技術について」50%、⑤「高齢者の権利擁護について」43%、⑥「施設内虐待の対応や手順について」32%である。一方、比較的数値比率が低いものは、①「施設内虐待報告書の作成について」7%、②「虐待防止のための職員相互の連携体制について」20%、③「高齢者施設における施設の責任について」20%、④

「虐待対応のマニュアル、ガイドラインの作成について」25%、⑤「職員のメンタルケアについて」27%、⑥「コンプライアンスについて」30%である。このように見てくると、日常生活の中で利用者と関わる対応の方法や利用者の特性の理解、利用者支援の理念や職業倫理の周知などが研修テーマとして多く、虐待が生じた場合の対応や手順、及び虐待対応のためのマニュアル、ガイドラインの作成や、虐待が生じた際の報告書の作成など、虐待防止の施設システムの構築に係るテーマは比較的低い比率を示していることがわかる。

表3 施設内の虐待研修の頻度

回答項目	回答数	実施施設に占める割合 ／44施設
1 年1回	20	45%
2 年2回	13	30%
3 年3回	4	9%
4 年4回以上	7	16%
合計	44	100%

施設内で虐待防止研修を実施している施設の頻度を見たものが表3である。表3で見ると、1年に1回(45%)が最も多く、年2回(30%)、年4回以上(16%)、年3回(9%)と続く。近年、施設においては利用者支援のための介護的、医学的、リハビリ的な知識や技術、さらにはレクリエーション、音楽リズム、〇〇療法、食事に関わるカロリーや栄養、リスクマネジメント、介護保険法などの仕組み、介護支援計画作成のための諸種の技術(アセスメントの視点・ケアプランの目標作り・介護支援計画書の書き方・モニタリングの方法など)など多岐にわたる研修や取り組みが求められていることから、虐待に関する研修も1年に1～2回やるので精一杯という状況は想像できるが、基本的に措置から利用契約制度に変わり、前述したように、利用者・家族は一定の権利が保障されることのために契約・消費主体として管理者や職員と関わるのである。したがって、様々な時間的、プログラムの、場所的工夫を重ねながら、少なくとも年2～3回は虐待防止のための研修を行うことが期待される。そのことは次の表4「虐待研修時の1回あたりの時間数」からも強く指摘したい。

表4 虐待研修時の1回あたりの時間数

回答項目	回答数	実施施設に占める割合 ／44施設
1 1時間未満	32	73%
2 1時間以上1時間30分未満	9	20%
3 1時間30分以上2時間未満	2	5%
4 2時間以上	1	2%
合計	44	100%

表4では、表3「施設内の虐待研修の頻度」と関連させながら、虐待研修時の1回あたりの時間数を見てみる。表4で見ると1時間未満(73%)が圧倒的に高い比率を占め、次いで1時間以上1時間30分未満(20%)、1時間30分以上2時間未満(5%)という実態である。これらを合計すると、実に98%となる。果たして、年1～2回の研修時に1時間30分未満程度の時間数で、どのような内容で研修が行われ、どれぐらいの効果があげられるのだろうか。

表5 虐待研修の受講者

回答項目	回答数	実施施設に占める割合 ／44施設
1 全職員を対象に実施	33	75%
2 勤務年数ごとに分けて実施	0	0%
3 職種ごとに分けて実施	7	16%
4 その他	4	9%
合計	44	100%

虐待研修時の受講者を見たものが表5である。全職員を対象に実施(75%)しているところが圧倒的に多く、職種ごとに分けて実施(16%)、その他(9%)がわずかに存在する。

しかし、勤務年数ごとに分けて実施(0%)しているところは皆無である。これらを見ると、虐待研修の頻度、研修時1回あたりの時間数から考えて、全職員を対象に年1回行っているところが多いことが想像される。本当に虐待防止のための意識や人権感覚を養う研修であれば、勤務年数ごと、職種ごと、などに分けて数回、様々な方法や形態で実施することが望ましい。

表6 施設内虐待防止研修の形態(複数回答)

回答項目	回答数	実施施設に占める割合 ／44施設
1 講義・演習	33	75%
2 グループ討論	13	30%
3 虐待防止に関する取り組みなどの報告・発表	16	36%
4 高齢者虐待防止に関するロールプレイ	3	7%
5 高齢者虐待防止に関する事例検討	9	20%
6 高齢者虐待防止についてグループに分けて、バズでディスカッション	1	2%
7 講義やグループ討議、事例検討などを組み合わせたもの	4	9%
8 著名な講師などによる講演など	0	0%
9 その他	4	9%
合計	83	

表6から施設内虐待防止研修の形態を見てみよう。研修形態で最も多いのは、①「講義・演習」75%、②「虐待防止に対する取り組みなどの報告・発表」36%、③「グループ討論」30%、④「高齢者虐待防止に関する事例検討」20%などであり、「講義やグループ討議、事例検討などを組み合わせたもの」9%、「高齢者虐待防止に関するロールプレイ」7%、「高齢者虐待防止についてグループに分け、バズでディスカッション」2%のような形態で行っているところは非常に少ないことがわかる。

つまり、これは機械的、形式的な「講義・演習」、「虐待防止に関する取り組み・発表」で研修の実績を作っているだけであるとも言える。研修は、受講者達に自分が今行っていることや行ってきたことについて「振り返り」や「気づき」、「見直し」「新たな視点」「反省」「自己覚知」などを含めた意識や知識・技術の啓発を行うことが肝要であり、有効性、実効性を持つものでなければ意味はない。このことから、研修形態についても実効性や有効性のある方法で展開することが必要であろう。

表7 虐待防止研修の企画・運営で困難なこと（複数回答）

回答項目	回答数	全施設のうち「困っている」と回答した施設に占める割合 / 35 施設
1 研修の場所の確保	1	3%
2 研修の日程調整	5	14%
3 職員が参加できるような時間調整	23	66%
4 虐待防止プログラムの企画	19	54%
5 外部講師との交渉	7	20%
6 その他	3	9%
合計	58	

表7は虐待防止研修の企画・運営で困難なことについて、虐待防止研修を実施していない施設についても回答があった複数回答の結果を表わしたものである。比較的高い比率を示した困難事項は、①「職員が参加できるような時間調整」66%、②「虐待防止プログラムの企画」54%、③「外部講師との交渉」20%であり、「研修日程の調整」14%、「研修場所の確保」3%である。

特別養護老人ホームに限らず、生活型福祉施設の職員は、一般の企業や官公庁の勤務形態と異なり、日勤、早番、遅番、夜勤、病気や家族の事情で突発的に休んだ職員の代行など、不規則な勤務ローテーションの中で勤務している。したがって、職員が参加できるような時間調整や有効性・実効性のある研修プログラムの企画などが、研修実施上、非常に困難であることは理解できる。時間調整はともかく、個別施設にゆだねるのではなく、有効性・実効性のあるプログラムを企画し、提供することは、老人福祉協会や介護福祉士会、介護支援専門員連絡協議会などの職能団体の大きな役割であろう。

表8は施設内で実施した虐待防止研修によって職員の

表8 施設内で実施した虐待防止研修会での職員の意識の変化について

回答項目	回答数	実施施設に占める割合 / 44 施設
1 意識が変わった	29	67%
2 意識が変わったように思わない	4	9%
3 意識がかわったかどうかかわからない	8	19%
4 その他	3	5%
合計	44	100%

意識は変わったか、について尋ねた結果である。表のように「意識が変わった」(67%)と何らかの形で意識が変わったと回答している施設が多い。しかし、職員のどのような意識が、どのように変わったのか。また、研修会を受講した結果の効果測定もされているのかどうかかわからない状況では、単純にこの結果を認めることはできない。前述したように年に1～2回、1時間30分未満の講義・演習、虐待防止に関する取り組みの報告・発表だけで本当に人間の意識は変わるものであろうか。人間の意識は、様々な場面や現実と直面し、心からの気づきや振り返りがあってはじめて変化していくものである。対人援助職は人の心や感情に向き合う仕事である。だからこそ、対人援助職は自分の心や感情を絶えず振り返り、自己覚知に努めていくことが求められる。そのためにはスーパービジョンや実践的なロールプレイ、ディスカッションなどを何度も積み重ねていくことが肝要と思われる。

表9 研修プログラムの活用について

回答項目	回答数	割合
1 活用したいと思う	51	98%
2 活用したいと思わない	1	2%
合計	52	100%

前述した表7で虐待防止研修を行う上で困難なことの一つに、「虐待防止研修のプログラムの企画」が高い比率を示していたことを想起すれば、表9の研修プログラムの提示があれば活用してみたいか、という質問に98%が「活用したいと思う」と回答したことは、首肯できる結果である。

表10により、活用したい研修プログラム項目を見てみよう。1施設5項目までの複数回答の結果である。高い比率を示した項目から挙げてみると、①「職員のメンタルケアについて」56%、②「人権を配慮したケアについて」56%、③「接遇やコミュニケーション技術について」46%、④「事例を通じた高齢者との関わり方について」44%、⑤「虐待防止のための職員相互の連携体制について」40%、⑥「虐待対応のマニュアル、ガイドラインの作成について」38%、⑦「施設内で虐待が発生した場合

表10 活用したい研修プログラム内容について
(表9で「活用したいと思う」と回答した施設)の研修項目(複数回答)

回答項目	回答数	全施設のうち「活用したい」と回答した施設に占める割合/51施設
1 高齢者の権利擁護について	18	36%
2 人権を配慮したケアについて	28	56%
3 施設の虐待をめぐるスーパービジョンについて	9	18%
4 虐待対応のマニュアル、ガイドラインの作成について	19	38%
5 職員のメンタルケアについて	28	56%
6 接遇やコミュニケーション技術について	23	46%
7 施設内で虐待が発生した場合の対応や手順について	19	38%
8 施設内虐待報告書の作成について	11	22%
9 虐待防止のための職員相互の連携体制について	20	40%
10 利用者支援の理念と職員の職業倫理について	14	28%
11 事例を通じた高齢者との関わり方などについて	22	44%
12 認知症高齢者のことについて	16	32%
13 コンプライアンスについて	10	20%
14 施設内高齢者に対する適切なケアについて	16	32%
15 身体拘束廃止に関する実践的手法について	18	36%
16 高齢者施設における施設の責任について	14	28%
17 その他	2	4%
合計	287	

の対応や手順について」38%、⑧「身体拘束廃止に関する実践的手法について」36%、⑨「高齢者の権利擁護について」36%、⑩「施設内高齢者に対する適切なケアについて」32%、⑪「認知症高齢者について」32%、⑫「高齢者施設における施設の責任について」28%、⑬「利用者支援の理念と職員の職業倫理について」28%、⑭「施設内虐待報告書の作成について」22%⑮「コンプライアンスについて」20%、⑯「施設の虐待をめぐるスーパービジョンについて」18%などである。このことから「職員のメンタルケア」、「人権を配慮したケア」、「接遇やコミュニケーション技術」、「事例を通じた高齢者との関わり方」、「虐待防止のための職員相互の連携体制」などの研修テーマへの要望が高いことが理解できる。施設内において高齢者虐待防止への取り組みを考える時、職員個々人の資質や意識の問題も大きい。施設内における構造的課題も存在するように思われる。

職員相互の連携体制や、虐待が発生した場合の対応や手順、それからスーパービジョン体制の構築などは施設内におけるシステムとして整備されなければいけない問題でもある。

7. おわりに

施設における利用者の権利侵害を予防し、利用者本位のサービスや生活の質の保障のための実践は、職員個々人の人権意識や、利用者である認知症高齢者の特徴や関

わり方などの理解、どのような行為が権利侵害に該当するかなどの理解が不可欠である。

しかしながら、施設職員は虐待防止の研修のみを受けるわけではなく、利用者の生活支援のための様々な知識や技術、制度などについての研修を受け、自己の力量を向上させていかなければならない。そのような現実はあるが「高齢者が他者から不適切な扱いにより、権利、利益を侵害される状態や、生命、健康、生活が損われるような状態におかれること」は徹底的に防止されなければならない。それが真の意味で「高齢者の尊厳の保持」や「高齢者の意向の尊重」を実践することであり、「良質かつ適切な福祉サービスの提供」をすることである。このことから、施設内の虐待研修の頻度、時間数、形態などは従来の取り組みを再度見直し、より有効性・実効性のある研修方法を検討しなければならない。その際、大きな問題になるのは、職員の勤務ローテーションをどのように工夫して実施するかである。さらに、虐待防止プログラムについては個別施設だけで考えるのではなく、広域的範囲で、施設相互で工夫したり、合同で実施したりすることが考えられてもよい。

また、都道府県単位に組織されている、老人福祉協会や介護福祉士会などの職能団体に研修プログラムを企画してもらうなどの方法も検討されてよいと思われる。「意識の改革」ということはよく言われるが、真に「意識改革」を目的とするならば、1度や2度の研修で改革でき

るほど「意識改革」は単純ではない。単なる講義形式ではなく、グループワーク、ロールプレイ、少人数による事例検討、視聴覚機材を活用した討論など、職員が専門職としての自覚を持ち、日常のサービスを振り返ることで、不適切な介護や権利侵害に気付く様々な工夫を重ねながら、研修方法や形態を修正し、効果測定の方法も導入しながら、粘り強く虐待防止研修を重ねていかなければならない。

〔受理日：平成22年11月29日〕

引用文献

- 1) 多々良紀夫 編：高齢者虐待－日本の現状と課題－。p.132、中央法規。(2001)
- 2) サイモン・ビックス、クリス・フィリップソン、ポール・キングストン（青海恵子訳・鈴木真理子監訳）：老人虐待論－ソーシャルワークからの多角的視点－。p.147、筒井書房。(2001)
- 3) 日本弁護士連合会高齢者・障害者の権利に関する委員会編：高齢者虐待防止法活用ハンドブック。p.122、民事法研究会。(2006)
- 4) Roger Clough, 'Scandals in Residential Centres : a report for Wagner Committee' ,Not Such Places,Counsel and Care, (1991)
- 5) Simon Biggs and Chris Phillipson,Understanding Elder Abuse : A training manual for helping professionals Longman, (1992) p.111 - 128
- 6) 大和田猛・加賀谷真紀：高齢者をめぐる施設内虐待の教育研修体制の必要性－「青森県高齢者虐待及び障害者虐待に関するアンケート調査報告書」の分析を通して－。東北の社会福祉研究第2号。p.35、日本社会福祉学会東北部会。(2006)
- 7) 高山直樹：社会福祉における利用者の権利擁護－その意義・理念・展望－。社会福祉研究 第68号。p.2 - 3、鉄道弘済会。(1997)
- 8) 岡本民夫：ソーシャルワークにおける倫理綱領の意義と行動基準化。ソーシャルワーク研究 p.129. 4 - 5、相川書房。(2007)
- 9) 本岡類：介護現場はなぜ辛いのか－特養老人ホームの終わらない日常－。p.155、新潮社。東京。(2009)
- 10) 永和良之助：私たちが考える老人ホーム。p.63 - 72、中央法規。(1996)
- 11) 兼頭吉市：入所施設ケアとソーシャルワーク。ソーシャルワーク研究 45. 10 - 11、中央法規。(1986)
- 12) 小笠原祐次：高齢者の人権、一番ヶ瀬康子編：21世紀社会福祉学。p.203、有斐閣。(1995)
- 13) 日本ソーシャルインクルージョン推進会議編：ソーシャル・インクルージョン。p.12 - 13。中央法規。東京。(2007)
- 14) 西原雄次郎：社会福祉専門教育における人権教育のあり方。社会福祉研究 第70号。p.40 - 41、鉄道弘済会。(1997)
- 15) 沖倉智美：ソーシャルワーカーと権利擁護。ソーシャルワーク研究 105. p.4 - 5、相川書房。(2001)
- 16) 平田厚：施設におけるマネジメントの現状と課題。社会福祉研究 第85号。p.51 - 57、鉄道弘済会。(2002)
- 17) 高野範城：認知症と権利擁護－リスクマネジメントとの関係を中心に－。日本認知症ケア学会誌。p.448、日本認知症ケア学会。(2007)
- 18) 神奈川県老人ホーム協会事故防止対策検討委員編：介護事故リスクマネジメント。p.111、日総研。(2002)
- 19) 秋山智久：権利擁護とソーシャルワーカーの果たす役割－アドボカシーを中心に－。社会福祉研究 第75号。p.23、鉄道弘済会。(1999)
- 20) E.O. コックス・R.J. パーソンズ／小松源助監訳：高齢者エンパワーメントの基礎。p.43、相川書房。(1997)
- 21) 今井行夫：老人ホームの実践的処遇論。p.137、中央法規。(1994)
- 22) 日本弁護士連合会編：高齢者・障害者主権の確立のために 契約型福祉社会と権利擁護のあり方を考える。p.194、あけび書房。(2002)
- 23) 高野範城・荒中・小湊純一：高齢者・障害者の権利擁護とコンプライアンス。p.14、あけび書房。(2005)
- 24) 高齢政策センター編：高齢者施設ケアの実践綱領。p.48、学苑社。(1999)
- 25) 雨宮克彦・雨宮洋子：福祉施設での人権問題－痴呆性老人の人権侵害を中心に－。月刊総合ケア vol.5 no.1 p.10 - 18、医師薬出版。(1995)
- 26) 久田則夫：エンパワメントを支える援助者の視点。小田兼三・杉本敏夫・久田則夫 編：エンパワメント 実践の理論と技法。p.61 - 78、中央法規。東京。(1999)
- 27) 久田則夫：社会福祉における権利擁護の視点に立つ新たな援助論。社会福祉研究 第70号。p.46 - 58、鉄道弘済会。(1997)
- 28) 大谷悟：介護保険と権利擁護。加藤蘭子 編：介護保険と人権。p.136、かもがわ出版。(1999)
- 29) 橋本久子：高齢者の人権。p.16 - 31、ナカニシヤ出版。(2002)
- 30) 津田耕一：利用者支援の実践研究。p.109 - 111、kumi 京都。(2008)
- 31) 三好明夫：特別養護老人ホームにおける人権擁護の

課題と展望. 地域福祉研究 No.26 p.11 - 19、日本生命済生会福祉事業部. (1998)

- 32) 横田一：介護が裁かれるとき. p .35、岩波書店. (2007)
- 33) 稲葉一人・箕岡真子：高齢者ケアにおける介護倫理. p .50 - 51、医師薬出版. (2008)
- 34) 中田照子、大和田猛、大曾根寛：現代の社会福祉政策と実践. p .209、中央法規 (2000)
- 35) 原田克己、大和田猛、島津淳：福祉政策論. p .121、医師薬出版. (2003)

〔原著論文〕

認知症高齢者ケアにおける実存主義ソーシャルワーク再考 －ある認知症高齢者の生活関与観察を通して－

大和田 猛¹⁾

Reconsideration of existential social work with regard to the care of elderly dementia based on participant observation of an elderly dementia patient

Takeshi Owada¹⁾

Abstract

This paper aims to study care of demented elderly from an existential viewpoint. Discussions on the care of demented elderly hitherto have almost exclusively been from the carers viewpoint – treating them as passive recipients of the services given by carers. However, in recent years, there have been contentions to the effect that it is important to understand the inner world of the demented elderly receiving care based on their subjective experiences. Being demented and receiving care are situations that they have never experienced before. Conceivably they have difficulty in understanding what is happening to their body and mind. There is a need to concretely grasp the “here and now” within the daily lives of demented elderly who, despite their handicap (i.e. dementia), are living their lives to the fullest.

To that end, it is essential to have an existential grasp of how demented elderly experience the process of their aging and deterioration and the decline in their memories.

The research presented in this paper at first surveys the origins and significance of existential social work, and then presents a record and analysis of the participant observation of three days in the life of a man suffering from senile dementia – the critical three days before his placement in a facility after having spent many years housebound. Through the analysis of the individual’s subjective experiences, this paper shows the necessity of understanding the behavior of the demented elderly from a strength perspective, of perceiving their anguish and existential anxiety through their words and actions, and it confirms the importance of existentialist understanding for the care of demented elderly people.

(J.Aomori Univ. Health Welf. 11 : 41 – 59, 2010)

キーワード：認知症高齢者、実存主義ソーシャルワーク、生活関与観察

Key Words : elderly dementia, existential social work, participant observation

要旨

本研究は、認知症高齢者ケアにおける実存主義的な視点から考察したものである。これまで、認知症高齢者のケアについては、ほとんどがケアする側の視点で行為やサービスのあり方、負担感などと関連して議論されてきた。すなわち、主語は「ケアする側」であり、ケアされる側は受け手として常に受動的な立場に置かれてきた。しかし、これまでも、ケアを受ける当事者の経験を理解することが大切である、ということが主張されてきた。認知症になる高齢者にとって、その経験は言うまでもなく初めての経験である。ケアされる側の認知症高齢者は、自分の心身についてなにが起こっているか、的確に認識し、判断することは困難である。認知症というハンディキャップを持ちながらも、一生懸

1) 青森県立保健大学健康科学部社会福祉学科

Department of Social Welfare, Faculty of Health Sciences, Aomori University of Health and Welfare