

# 高齢者虐待防止のための教育方法論の研究

前 田 崇 博

## 序

『教育力で虐待防止！』

これは、筆者の教育者としての信条の一つである。

特に、高齢者虐待防止は、ソーシャルワーカーとして介護現場で働いていた20代からのライフワークである。当時は相談援助者として発見・防止に務めていたが、関連法令がなく明確な対応策のないまま、本学での教職に転じた。それから20余年が経過し、1300名以上の介護福祉士を輩出している。本学出身の介護福祉士は人権意識が高く、虐待防止関連の要職に就いている者も多く、自慢の一つである。その一方で、虐待事件に加害者として関与する者も存在しており、教員としての力不足を猛省している。

理想論かもしれないが「本学OGが関与する虐待事件を皆無にしたい」という思いから、数年前から『教育力』に着目して虐待防止プログラムの開発研究を継続している。幸い、2014年から2015年度にかけて【(公)大阪ガスグループ福祉財団】に本研究が認められ、研究助成の支援を頂戴することによって様々な側面で進捗することができた。本論文は、その研究成果の発表としての一試論でもある。

『S & L教育システム』

これは、社会福祉系教員としての筆者の教育プログラムで数年前に作った造語である。

武道の『心・技・体』から介護福祉士教育用にアレンジしたもので、テクニックではなく、講義—演習—実習という流れで研磨された専門的技術=『スキル』(Skill)を修得することを主眼点におく。未熟な技術が介護事故や虐待を生むことは明白である。

そして、法律を遵守して社会的制度の中で尊厳を持って援助する心=『リーガル・マインド』(Legal-Mind)を学生に体得してもらうシステムである。介護福祉士は、人間科学系対人援助領域の国家資格である故、技術、法律、そしてそれらを司る美しく強靱な心理や援助観が必要となる。『Skill & Legal-Mind』の教育システムは、介護福祉士系教育プログラムの両輪なのである。

本論文の本章部は5章立てで以下のように構成している。

第1章で「高齢者虐待防止法の分析評価」した後、第2章で「5類型別の事例」を考察する。そして、第3章で「第三者・苦情解決委員長としてのケーススタディ実践」を検証した上で、「高齢者虐待防止プログラム」のモデルを第4章(現役生)、第5章(現任職員)と整理して提示する。

わが国では未だに確立されていない『虐待防止の教育』の試論的なモデルを問題提起することが本論文の研究目的である。

## 第1章 「高齢者虐待防止法」の分析・評価

わが国の高齢者福祉法制は、「老人福祉法」が施行された1963年（昭和38年）から開始されている。この法律により、特別養護老人ホームやデイサービス等が法的に規定された訳で、現在全ての老人ホーム、関連サービスの「根拠法」の役割を果たしている。ただ、この法律は、行政措置を柱にしているため、強制力が強く、高齢者の選択権を奪ってきた側面もある。

そこで、次に登場したのが、2000年（平成12年）施行の「介護保険法」である。この法律は老人福祉法を「母法」としながらも、高齢者の選択権を確保した画期的なもので、自由に好きな老人ホーム、各種サービスを組み合わせるケアプランを国民に提示できる形となった<sup>1)</sup>。わが国がモデルにしたドイツ、さらにその日本をモデルにした韓国、台湾と世界に4か国（地域）しかない社会保険制度体系の高齢者法である。この法律の施行により、高齢者介護業界は格段に成長し、高齢者施設・サービスの総量も世界トップレベルまで発展した。但し、自由な選択、つまり個人契約には問題が付きものである。「消費者保護」の観点での支援が必要になってくる。

そこで希求されたのが「高齢者虐待防止法」である<sup>1)</sup>。表現は悪いが、施設での「介護の粗悪品」＝「虐待」に対応する消費者保護法として立法された側面がある。また、先行して施行されている「児童虐待防止法」「DV防止法」により家族が加害者の虐待事件も顕在化していくことも鑑み、議論の末、家庭内の虐待も対象となった。そしてついに2006年（平成18年）高齢者虐待防止法（正式名称・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）が施行される運びとなった<sup>2)</sup>

次に、この高齢者虐待防止法を筆者の視点で分析・評価していく。

- ①『対象者』…65歳以上が保護されることになっている。WHOの高齢者暦年齢基準に準拠しているものの、わが国らしい厳格な規定である。介護保険法の規定により、40歳以上で特定疾病（癌末期などの16種類）を罹患している者は、実質高齢者サービスを利用できるだけに若干のほどかしさを感じている。
- ②『養護者』…加害者・虐待者を「養護者」と呼ぶことになっている。つまり、施設職員、家族・親族も全てこの呼称に包含される。加害者・虐待者は、その職員、家族だけでない場合もあり、例えば内縁関係、通い介護の友人、ボランティア等も、それに該当する危険性は否定しえない。これはある意味、絶妙なネーミングとも評価したい新語である。
- ③『虐待の分類』…高齢者虐待の分類整理であるが、「身体的」「心理的」「ネグレクト」「性的」「経済的」の5類型と定義されている。詳細は事例研究の項目で後述するが、経済的虐待を含めたことは高く評価に値する。児童虐待防止法の欠落項目でもあり、わが国は家族間のお金の流れに寛容過ぎる側面がある。これにより、悪質なパラサイト、資産・年金搾取に警告を与えるこ

とになった。また、施設への金品の流れの楔を打てることになり、議論の末の英断である。

- ④『発見者の通報』…虐待を発見した者を「発見者」と呼称して、通報しやすいように様々な配慮が施されている。第7条で、虐待を発見した者は、それが生命の危険や身体に重大な危険がある場合、必ず市町村の窓口（福祉課、福祉事務所、地域包括支援センター等）に通報しなければならないとあるが、「本人の同意のない場合」「疑わしい場合」も通報ができ、仮に誤まった通報であっても処分はない。刑法の秘密漏示罪、他の守秘義務に関する法律の規定から除外されている。

また、「匿名」での通報も可能として、内部告発者は保護されることになる。さらに、個人情報保護法23条の例外規定に該当するという法的解釈も成立している<sup>3)</sup>。つまり、生命、身体、財産の保護のためには、本人の同意なしに第三者への情報提供が可能という形で発見者の通報環境を整備しているのである。

- ⑤『当事者保護』…被害者の保護に関しては、児童虐待防止法に準拠されている。特に、緊急保護に関しては児童相談所の一時保護所の代替機能として、老人ホームの「ショートステイ」が充当されている。また、その際の「面会の制限」も厳格であり、人命保護のシステムは万全と言える。

以上、「高齢者虐待防止法」について5つの項目を中心に分析・評価してきた。本法は総体的にみて、かなりレベルの高い人権擁護法令と評価できる。施行されて数年後の2013年（平成25年）に「障害者虐待防止法」が本法をベースにして立法化されたこともその完成度を裏付けるものである。ただ、この障害者虐待防止法は、国連の「障害者の権利条約」を批准して策定されたもので、より踏み込んだ法律でもある。この2法の差異は、「合理的配慮」という理念に集約できる。この理念は、当事者が活動する社会的環境が、当事者をもって不自由と感じないようにする配慮である。換言すれば、バリアフリーの展開を促進している。例えば、車椅子使用の学生が通学する学舎にはスロープを設置するなどの事前配慮などの「物理的バリアフリー」が該当する。一方、「心理的バリアフリー」の側面では、差別禁止だけでなく無理解者への倫理教育も盛り込まれる。この「合理的配慮」の理念が高齢者虐待防止法に付則されれば、消費者保護の観点により強化されることは間違いなく、無用の虐待を予防することに相当の効果があると推察される。次回、改正の課題となるであろう。

## 第2章 5類型別の事例研究

前述の通り、高齢者虐待防止法は、加害者の行為、被害者の被害状況から判断して虐待を5類型に分類している。5類型別の100事例の概要は、平成26年度版の本学研究紀要に掲載したので割愛させてもらう。本節では、今後の検討課題となりうるボーダーラインの事例を抽出して考察していく。

## ①「身体的虐待」

全国的に最も多いのが身体的虐待である<sup>4)</sup>。刑法にも抵触して〈暴行罪〉や〈傷害罪〉に問われることも多い。具体的には、高齢者の身体に「外傷」が生じ、または生じる恐れのある「暴行」を加える。身体に「傷」や「あざ」、結果として「痛み」を与える行為というように定義されている。また、法律に明記はされていないが実質的に「身体拘束」も包含される。紐や薬物で抑制して自由に動けなくされる状態である。刑法の〈逮捕・監禁罪〉に問われる場合もある。

特に、着目したいのは「継続的虐待痕」である。これは、回復具合の違う傷があるもので、つまり継続的な虐待行為を裏付ける証拠となる。医師の通報の根拠で最も多いと言われている。今回の調査では、法律施行前の事例も含めて2ケース確認できた。

一つ目は、タバコの火傷。精神疾患を罹患する息子からの虐待であり、背中一面に色の違う斑点傷が確認できた。地域包括支援センターを経てショートステイで緊急保護されている。もう一つは、右上肢の縛られた傷。ベルト、紐など様々のもので恒久的に縛られていたとのこと。「身体拘束」として禁止されている行為だが、切迫性と非代替性、一時性の特例条件をクリアして施設側の虐待行為としては認定されなかったとのこと。

1 例目は、驚くことに本人と息子さんの面談を承諾している。面会制限は、人権擁護の基本であるが、息子さん が改心したと判断、その後再び同居されることになっている。何のための緊急保護だったのか。また精神の問題が絡むと福祉は脆弱な対応になる典型であった。

2 例目は、筆者と議論となった。公然と身体拘束を是認するケアプランはおかしいと判断した。特に、非代替性は人手不足が明白で、一時性は毎月「今月末までの限定」という記録があったが5か月も繰り返していた。惰性のケアプランである。すぐに改善が見られたが、未だ「身体拘束」が蔓延する実態に驚愕した。

## ②「心理的虐待」

高齢者に対する著しい「暴言」や「侮辱」、「無視」などの拒絶的な対応をとり、精神的につらい思いをさせる虐待である。今回の調査並びに各種研修において禁句について分析したが、その中でも、著しくプライドを傷つける言葉を発した場合、心理的虐待と言える。刑法の〈侮辱罪〉〈名誉毀損罪〉〈脅迫罪〉〈恐喝罪〉などに抵触する。

職員側の調査では、「死ぬ」「殺したるか」がトップ。大阪市内の特養での暴言が有罪になったこともあり、ほとんどの施設で禁句となっていた。あとは、命令口調、子ども扱った言葉をタブー化している施設が多い。特に、この心理的虐待に関しては、高齢者の捉え方で基準範疇が決まる。そこで、サンプル数は少ないものの、ある施設の入所高齢者に聞き取りも試みた。

・複数人が回答した「嫌な言葉」は以下の通りである。

「ちゃんとして／しっかりして／これくらい自分でして」

「よく入るわね」「食べないと死ぬよ」「食べないと罰金」

「汚いからお風呂入りましょ」「綺麗にしましょ」

「また出ないの」「まだ出ないの」

「昼間何もしないから、夜、寝られないのよ！」

「・・・」無言介護

「ちょっと待ってて」と帰ってこない

施設職員からは絶対に出てこない回答を得たと思う。些細な会話の中にも、凶器となるものは潜み、結果として心理的虐待となっている。

### ③ 「ネグレクト」

高齢者に対する「介護」「世話」の放棄・怠慢。高齢者を衰弱させるような減食。長時間の放置。介護者としての義務の不履行と定義されている。「保護責任者遺棄」に問われた場合もある。

今回、調査で非常に気になったのが以下の3つの介護習慣である。

- ・「定刻にしかおむつ交換しない」
- ・「拒食した場合、他の栄養補給をしない」
- ・「毎日、同じ服装で過ごさせる」

それぞれ同様なものが10例前後あり、横行している感がある。ただ、利用者や家族から不満や苦情もなく、職員は疑わずにこなしている施設が大半である。確かに、全て合法である。但し、気持ち悪くて、何回もおむつ交換を要望しているにもかかわらず、定刻まで待たすこと、拒食しても空腹を訴えることを無視すること、発汗などで汚れた服装のまま放置するは「ネグレクト」と認定される。要するに、利用者が「不快」などの否定的感情を抱くと虐待となるが、このことは全ての施設職員に浸透していない。また、認知症などで不快感を訴えられないことも多い。「静かなる虐待」と言われているが、健康問題とも直結しているだけに、この領域の意識向上が必要となってくる。

また、付記したいのは「介護渋り」である。これは、低レベルのサービスしか提供しないでベッドで放置しておくことである。必要最小限の栄養しか提供せず、入浴も週に2回、散歩・外出も積極的に行わない所も増加している。これも合法だが、生かされているだけの介護である。

### ④ 「性的虐待」

高齢者にわいせつな行為をすること。またはさせること。本人の苦痛になる性的な行為をすること。同意なく性的な行為をすること。最も顕在化してこない虐待でもある。刑法としては量刑の重い「強制わいせつ・準強制わいせつ」「強姦罪・準強姦罪」に問われることが多い。

過去に、性器を触るなどの行為が過去には蔓延していた所もあったが、高齢者虐待防止法施行後は、表面上沈静化している。

7つもの施設で、逆質問されたのが入浴時の「異性介護」が性的虐待にあたるかである。悩ん

でおられる様子である。筆者は、「できる限り同性介護」ですべき旨を伝えるものの納得されない施設が多かった。「男性入所者の場合、女性職員に入浴介助してもらったら、ただで風俗に連れて行ってもらっているようなもの」と発言する施設長まで出る始末で閉口してしまった。この発言は女性職員をも冒瀆しており、筆者としても許容できずに法人に報告、謝罪を要求した。7つの施設に共通して言えるのが、異性介助をされている入所者の気持ちを一人一人確認していないことである。以前に別の調査をした時の結果だが、女性の9割、男性の6割が「同性介護」を望んでいることを理解して欲しい。

本人に意思確認のない形での「異性介護」(入浴などの半裸介助)は、かなりの性的苦痛や恥辱感を与えていることは明白である。筆者の見解としては、入所者本人の承諾がないプランの場合は、全て性的虐待に当たると考えている。

## ⑤「経済的虐待」

高齢者本人の年金や財産を勝手に使っていくことや高級物品の要求など。本人の金銭の使用を制限することと定義されている。「業務上横領」「窃盗罪」「詐欺罪」「恐喝罪」に問われることもある。今回の調査で一番驚いたのがこの領域の事例の多さであった。大半が解決していたものの横領や恐喝めいたものが蔓延している組織もあった。ここでは、グレーゾーンの2事例を紹介する。

一つは「介護漬け」である。サービス付きの高齢者向け住宅に非常に多く発見した。パンフレットには「家賃+必要な介護に要する費用」とだけ明記されているにもかかわらず、いざ入居してみると様々な介護サービスを押し付けられるのである。特に、夜間は職員がいないという名目での、「オムツ着用」が目立つ。排泄は自立していることへの尊厳がなく心理的虐待ないし名誉毀損にも抵触しそうであるが、甘受される方が大半である。施設が勧めるサービスは暗黙の掟として了承せざるを得ない。これ以外にも「一切自炊させてもらえず、3食付きになった」「一人で全てできるのに、入浴介助してくる」等の苦情も多い。介護サービスをすればするほど報酬が増えるため、外見上手厚いプランが横行しているのだ。本人にとっては不要な「優しさの押し売り」、いわば「過剰介護詐欺」とも言えるが、あくまで合法でなかなか取り締まれない。

もう一つは、「金品授受」。虐待防止法施行後、施設側からのあざとい寄付行為の要求は激減した。しかしながら、高価な調度品、電化製品の寄付に対して、機関紙などで大々的に御礼広報する所もある。寄付できない者への当て付け、配慮不足ではないか。

特筆したいのでは、「デイサービス職員の金品授受」。自宅まで送迎するので、家族が缶コーヒーやドリンク、お菓子などを手渡すことが習慣になってしまう場合がある。1回100-200円なので一般的には軽微な額かもしれないが、家計に響くケースも少なくない。これは、調査場面ではないが、「今日は、缶コーヒーはないのですか。ちっ!」と捨て台詞を吐きながら手ぶらで帰っていった茶髪の職員を目撃したこともある。一種の恐喝ではないだろうか。

気になったので、後日別のデイで調査したところ、9割の送迎員が受け取っていたという結果

になった。理由は「相手のご厚意だし、関係を壊したくない」が大半で、施設長すら容認していた。職員の「モラル・ハザード」は否めない。介護実践者として、相手の懐を思いやる気持ちが欠乏している。合法だが、限りなくブラックに近い、いや経済的虐待として認定したい事例である。

### 第3章 「第三者・苦情解決委員長としてのケーススタディ実践」

現在、筆者が担っている現場実践として、第三者・苦情解決委員長として、大阪府内の3社会福祉法人で委員会を運営している。主に「虐待」「事故」に対応して、事後策を検討し、今後の課題を検証をしていく公的な委員会である。法人によっては、15年目の所もある。毎年のように「虐待」案件は持ち込まれるが、本年度は三人の加害者が出た法人がある。その簡単な経緯と筆者の委員長としての指示を概説することで、虐待事件の対応について検証していく。

この発端は、ある職員の内部告発から始まる。3人の職員が特定の高齢者に対して虐待を働いているとこのことであった。直ぐに法人は管轄行政に報告し、苦情解決・第三者委員長の筆者に加害者、そして告発者・他の目撃者の面談を依頼してくる。その時の法人への報告をプライバシーに配慮してごく簡潔に紹介する。

・A氏…自分からは全く語らず、事実隠蔽も多々ある。防衛機制が顕著で「覚えていない」を連発する。人形を投げる行為も常態化しており、利用者の情緒不安定を愉しむ習癖すら感じる。いわゆる確信犯的な「愉快犯」である。高齢者虐待防止法2条「心理的虐待」や刑法230条「名誉毀損」に抵触すると考える。虐待に対する罪悪感が感じられない。「車椅子を蹴る介護」等、いわゆる「事故誘発介護」の体質でもある。こちらの側面は同2条「身体的虐待」、刑法208条「暴行罪」も念頭に入れて、法人として被害者並びに他の利用者の証言をとって欲しい。

・B氏…介護技術やコミュニケーション技術のレベルが低いのではないかと推察。無意識の身体的虐待も多いと推察。介護の依頼を拒否するなど、高齢者虐待防止法第二条の「心理的虐待」「介護放棄・ネグレクト」体質である。更正プログラムよりも、他部署などで熟練した介護福祉士に付かせての「技術修得」や、介護福祉士養成校などでの期間限定での講義受講が必要ではないだろうか。

・C氏…「あなたの家族が死んだ。どうする」と利用者に冗談を言い、不穏に落として入れて痛ぶり愉しむ等、A氏と同じく「愉快犯」である。言葉によるものが多いが、やはり高齢者虐待防止法2条「心理的虐待」や刑法230条「名誉毀損」に抵触すると考える。職業倫理的にもかなり悪質な介護福祉士になっている。他の二人と違い、彼女の場合、国家資格保持者で、当然高齢者虐待防止法も十分に学んでいるだけに、その罪は非常に重い。社会福祉士及び介護福祉士法の44条「誠実義務」違反、45条「信用失墜行為」にも該当する。

この内、1人は辞職し、2人は筆者の学校で現任者研修を受けるということになる。筆者の委員長という立場は、加害者を断罪・審判できる裁量権は有しているものの、教育者としての側面もあり、できれば加害

者も教育によって離職させたくないという気持ちを強く持っている。虐待に正面から向かい合い、徹底的に「S&L教育システム」で学ばせ、必ずや更生して、より成長した形での介護職としてやっていけるのではないかと信じている。そのため、今回のみならず、希望があれば無償のプログラムを提供している。

特筆したいのは、いわゆる「内部告発者」についてである。高齢者虐待防止法ではその第21条において、養介護施設の従業者に対して「通報義務」「通報努力義務」を規定している。施設内での虐待を最も発見しやすい立場にあると判断されているからである。匿名での通報はもちろん、刑法の「秘密漏示罪」の免責も前提にされていて、虐待の疑いがある場合は、即座に通報することを奨励している。

「公益通報者保護法」では、内部告発（公益通報）に対して解雇その他の不利益の報復を禁止している。今回の事例の場合、内部告発者の保護を優先するという法人の方針があったことは高く評価したい。ともすれば、組織内の恥部を露呈させたことでハラスメントの対象となる場合も少なくない。

今回の告発者に対して筆者は以下のようなコメントをしている。

「これ以上続けば大事件になる（虐待・介護事故）」との正義感・使命感と、「これ以上、このような状況では働けない」という悲鳴にも似た感じを受ける。今回のことで本人の周囲とは違う「高いモラル基準」が顕在化されてしまったため、より正義感のある行動に出てくると思われる。しっかり保護するとともに、教育的・管理的・支持的なスーパービジョン体制が必要と思われる。特に自分も「傍観者」だったので「共犯者」という自己嫌悪に苛まれているので、心理サポートは急務である。

筆者は、以下のように3点の改善計画を提示した。

- ①施設管理者…「知っていた」ならば消極的な「共犯」と言える。「知っていても虐待とは思わなかった」では、職業倫理欠如、能力不足である。「全く知らなかった」では、介護施設の管理者としてはリーダーシップ、管理能力が問われる。スーパーバイザーを付けるなどのリーダーとしての個別再教育が必要である。または外部でコンサルテーション研修をするという選択肢もある。
- ②法人の責任…「使用者責任」もさることながら、「教育的な役割」を果たしていない。パートも含めた全職員対象の「倫理教育」「人権教育」をこれまでしっかり実施していたのか。力説したいのは、法人として「被害者側」の面談、証言取得の不十分なことである。全てが職員による目撃証言による状況証拠という形。被害者が認知症でも一つ一つの確認が必要、物損状況も確認されていない。厳しいことを言うが、利用者からの声が全くない。法人側の『利用者不在』的な姿勢が今回の調査にも現れている。法令遵守、尊厳介護のコンプライアンス体制の構築が重要である。
- ③虐待防止教育…『教育の力』での虐待防止の協力を提案したい。「全体会」的な研修も有効であるが、個々人の虐待体質の回復になるのか疑問でもある。加害者のみを対象にして、介護技術・職業倫理研修（OJT）が必要である。

筆者は、今回の虐待事件の事故対策として、スーパービジョン（コンサルテーション）、コンプライアンス構築、OJTと提示した。これらは、全て「教育方法論」である。委員会としては、敢えて、懲罰を求めず、教育の力で「再生」しようと試行したのは、物を売ったり作ったりする企業ではないからである。社会福祉法人は、対人援助・介護を提供するヒューマン・アソシエーションである。法人自体に個性があり、援助の

心がある存在である。懲罰では法人は再生しない、教育こそが虐待防止の体質として生まれ変われる唯一の道だと信じている。

## 第4章 現役学生型の虐待防止プログラム

この章では、介護福祉士養成の在校生用の教育プログラムとして【モデルA】を提示したい。

筆者の対人援助の恩師は、鬼籍に入られている中村永司氏である。氏は、医療ソーシャルワーカーを務めた後、筆者の母校である社会福祉系大学院の教授となられていた。イギリスのソーシャルワーク研究の第一人者である。職歴が似ていたこともあり、筆者が本学の教員になってからも継続してご薫陶を賜った。氏の遺作に『国際医療福祉最前線』（勁草書房）という英訳書がある<sup>5)</sup>。各国の医療ソーシャルワークに携わる者の世界大会での発表を纏めた書籍である。虐待防止の研究を始めてから再び書見するようになった。15年前の資料であるが興味深い記述が二つある。

一つは、虐待の加害者の分析が各国で行われていることである。ストレス、介護うつ、そして精神疾患、さらに人間関係、社会関係、介護方法迷走など、その虐待の原因を徹底的に分析されている。そして、加害者も保護の対象としているのである。特に、面談や治療を積極的に奨励している。加害者も第二のクライアントという援助方針はソーシャルワークの原点でもある。わが国の場合、残念ながら、犯罪者・失格者として扱われて、結果的に、私刑というハラスメントを受けることも少なくない。

もう一つは、被虐待者の「自己決定」の尊重である。わが国では、被虐待者は、その場を速やかに離れて別の所で救済することがある意味定番になっている。特に、アメリカの成人保護サービスでは、本人に危険な場所であっても本人の意思を尊重して、虐待が起きた場所での生活の継続を実現する権利を確保している。これは、現在のICFの理念では、阻害因子(=加害者)を除去する理論ということになる。つまり、加害者の配置転換、異動が原則となっている。また、被虐待者の生活環境を虐待によって移動・変貌させるということは第二の間接的虐待に繋がるという解釈ができる。「なぜ、虐待を受けた者の方が、その場所から動かないといけないのか」という警告でもある。“アメリカ型の自己決定権”であるが、現在の日本の虐待対策に抜け落ちている視点だと思う。

また、筆者が最近関心を持っている高齢者虐待防止の対応も「自己決定」である。特に徘徊抑止の際の人権的配慮は進展している。これまで、施錠や赤外線センサーなどで完全に外出をシャットアウトして部屋に戻っていた。ほとんどの場合、認知症のBPSDである不穏状態を誘引する結果になっていた。今回の調査では「中庭に行きましょう」「河原まで行って戻りましょう」等と職員が同行する施設が増えてきていることを実感している。中には徘徊が始まると、「これから、どこに行きましょうか」と本人の自由意志を確認・尊重して職員が同行する施設もあった。“北欧型の自己決定権”も徐々にだが浸透してきている。

これらの海外の人権保護、自己決定の遵守の理念も参考にして、介護福祉士養成校の在校生用「S & L」の教育プログラムを組み立ててきた。

【モデルA 介護福祉士養成課程におけるプログラム】

介護福祉士は、現在130万人を超える国家資格の一大職能集団となっている。介護のエキスパートとしての社会的地位も確立しつつある。しかしながら、加害者になることも少なくなく、その養成校でのプログラムにおける必要性は高いものの、「虐待防止」を柱にした指定科目はないのが現状である。

そこで、筆者は現在担当する4つの指定科目の中で試行している。

・『社会福祉概論』…社会福祉全般を教授するもので、法制度の説明中心の科目である。まず、社会福祉6法と各虐待法との関連という形で高齢者虐待防止法の役割を機能を説明している。5類型の規定範囲と適用される刑法の説明、社会福祉士及び介護福祉士法の罰則規定なども解説する。

・『社会学』…社会的問題、社会病理の一つとしての高齢者虐待を分析していく。世相や世論の動向、発生する社会的背景についてディスカッションしながら分析していく。

・『介護の基本』…介護の基礎理論・理念について説明する中で、介護実践として起こりうる一つの動作形態またはモラルハザードとして分析する。また、介護福祉士の倫理綱領と虐待防止のリンケージ・システムについても教示する。演習科目であるため、人形を使った「ロールプレイ」も盛り込む。

・『介護過程』…ケアプランを教授する科目である。人権侵害、利用者保護の観点から虐待行為を検証していく。徘徊や異食・盗食防止のケアプランが知らず知らず内に虐待促進プランになっていることもあり、その表裏一体の罠についても説明する。

総括すると講義系である『社会福祉概論』『社会学』で、法的なこと、国民が直面する事件・事象として高齢者虐待を学ぶ。いわば、社会的側面での「リーガル・マインド」の学習である。

また、演習系の『介護の基本』『介護過程』は、事例研究とロールプレイといったケーススタディが中心となる、いわば介護福祉士としての臨臨床的側面での「スキル」学習である。

筆者はこの両面からの虐待防止プログラムをこの2年間試行してきた。そして、2年間教授してきた人間福祉学科の2年次の学生に簡易式記名アンケート調査を実施した。最終段階の介護実習開始の2週間前という時期を選択した。その概略を示す。

[高齢者虐待についての意識調査/n = 16 2015年10月6日]

- I 高齢者虐待認識度 100%
- II 介護実習での虐待行為認識度 44%
- III 虐待行為実施度 13%

Iの高齢者虐待に関しては、その範囲を含めて全ての学生が認識していた。また、その罰則規定についても確認したが熟知している結果となった。IIの虐待行為の感知・洞察に関しては、約半分が施設での虐待行為を目撃していることになる。その全てが「心理的虐待」「ネグレクト」で占められている。分かりやすい身体的虐待ではなかった点が学生の成長を裏づけているのかもしれない。

IIIの虐待行為実施率、つまり実習中に加害者になった割合であるが約1割、具体的には2名の虐待者が存在した。一人は利用者の不定愁訴に苛立ち、車椅子を足蹴している（身体的虐待の扱いになる）。もう一人は、

実習指導者と口論して、高齢者を置き去りにして立ち去っている（ネグレクト）。二人とも、自己の感情を抑制できずに行為に及んでいることが共通点である。正直に報告したことは高く評価できる。但し、実質的被害はなかったものの実習生が虐待行為に至ったことは教育側の責任と痛感している。高齢者虐待への理解度が高くても、バイステックの原則の一つでもある感情の自己コントロールという面での未熟さが虐待行為を止められなかったという結果を生んでしまった。

今後の課題としては「専用科目新設」と「チーム教授性」である。

最も重要なのは、高齢者虐待防止のための単独科目の設置である。厚生労働省の指定科目の中だけでしても連続性がない。学生にしっかりした経験知と技術を修得させるには、毎週の講義と演習を寸断なく提供していく必要がある。開講時期は、2年制であれば講義・演習・実習の約半分の履修を終えた2年前期が最適と思われる。受講後に実習が控えていることも重要な因子である。

モデルシラバスを作成してみた。

- 1 高齢者虐待防止法の概説
- 2 事例研究（施設編）
- 3 高齢者虐待防止法の課題
- 4 事例研究（居宅編）
- 5 バズセッション
- 6 刑法・民法の判例
- 7 新聞データベース・グループワーク
- 8 ケーススタディ
- 9 海外の高齢者虐待防止施策
- 10 バズ・セッション
- 11 虐待演習（ロールプレイ）
- 12 虐待防止演習（ロールプレイ）
- 13 施設職員の招聘（リスクマネージャー等）
- 14 今後の課題検証
- 15 バズセッションと総括

1-5回は、基礎的なリーガルマインドの醸成。特に、高齢者虐待防止法と事例を組合すことでその実用性について学ぶ。6-10回は、その社会学的視点からの応用編。社会事象としてどのように捉えられているかを分析、社会治療的な課題を考察していく。11-15回は、創作脚本によるロールプレイを柱にそえた。特に、11回目では学生が陥ってしまう虐待の罠を自ら予測する演習である。前半で「リーガルマインド」、後半で「スキル」を磨くことになる。本学では、2014年度から厚生労働省指定科目外で『介護福祉特論』という科目を新設してもらい徐々に高齢者虐待防止の内容へ移行させている。しかしながら、リスクマネジメント・介護事故や福祉理念の整理といった項目も併習させたく、純粋な虐待専門科目とはなっていない。

また、もう一つの課題として「チーム教授制」を上げたい。結論から言えば、社会福祉系教員の単独で高

高齢者虐待防止の教育を担えない、いや担ってはならないということである。虐待防止の基本は、高齢者を理解することから始まる。その特性や疾患、言動や行動様式、価値観・人生観など多種多様なものを理解することが重要である。その際、社会福祉の視点からだけだと自ずと限界がある。殊に、生命と向き合う臨床職としての介護福祉士には看護師からの教授内容が必要である。看護師担当の1年次『こころとからだのしくみ』に虐待項目を導入することが最適ではないかと考える。医学・心理学とのリンケージが虐待教育には不可欠である。また介護福祉士担当の1-2年次『介護総合演習』での虐待演習の導入も提案している。これは施設で実践する『介護実習』の学内ベースキャンプのような科目で、最も実体験した事例が飛び交う授業である。学生にとっては先輩・スーパーバイザーにあたる介護福祉士が担当しているため、モデリングもしやすい。個人的な見解としては、福祉系が虐待防止専門の基幹科目を新設し、看護師・介護福祉士の科目と連結し、実習段階に合わせて進捗させていく体制がベストだと考えている。そのためには、その3領域の教員が普段から虐待についての共通認識を持った教育基盤の構築が課題だと強調したい。在校生用のプログラムは、学校という教育システムの中で機能するので効果絶大である。卒業後、どのように実践していくかをしっかり継続して効果測定していく予定である。

## 第5章 OJT型の虐待防止プログラム

ここでは、現役職員の研修における虐待防止プログラムを【モデルB】として提示する。その対象別に一般職員（B-1）、管理職（B-2）、虐待加害職員（B-3）と三区分に分類している。

### 【モデルB-1 施設現任者研修・一般職員編】

2011年（平成23年度）より5年間、大阪府地域福祉課の委託としてキャリアパス事業という夜間の現任者研修を特別養護老人ホームを中心に実施している。全教員で年間70-100研修を実施している。その内、人権・虐待研修はこれまで83研修（筆者担当62研修）をこなしているので、その内訳を整理する。

- ① 講義形式 48%
- ② 演習形式 31%
- ③ 折衷形式 21%

「講義形式」は、高齢者虐待防止法の解説と5類型別の事例の概説、そして、虐待場面の多い映画の部分的な鑑賞である。短時間で大人数の受講が可能。全職員を出席させた施設もあった。「演習形式」は、大きく二つの大別できる。一つは、筆者作成の「人権用エゴグラム」をその場でしていく方法。各自が犯しやすい虐待の罫を提示できる。個別指導形式だが、かなりの長時間に及ぶこともある。もう一つは、グループディスカッション。KJ法などで課題抽出していく場合や、無記名でこれまでの虐待のカミングアウトをしてもらうこともあった。「折衷形式」は、両方を実施するのだが、時間が不足する欠点がある。

職員の人権意識の向上、虐待防止に対する「効果測定」であるが、研修後のアンケート結果をいくつか紹介する。

「高齢者虐待の範囲が理解できた」

「自分がやっていたことが、虐待であったことを理解した」

実は、この二つが圧倒的に多い。介護福祉士・社会福祉士などの養成校出身でない、なかなか虐待の範囲は理解できない。「無知に虐待」を少なからず抑止する効果も認められる。次に多かったのが以下である。

「自分の性格が理解でき、虐待の加害者の危険であることが分かった」

主に心理テストによるものだが、「自己覚知」の心理テストや演習をしたことが初めての者も多い。介護福祉士養成出身も同様である。自分を知ることが、最大の虐待防止に繋がることは間違いない。

この二点から考察すれば、「虐待範囲」と「自己」を徹底して理解すれば、虐待防止に繋がるのではとの仮説にたどり着く。換言すれば、準備不十分で介護をして、虐待に繋がっていることは十分に推察できる。リーガルマインドの領域での演習の重要性がわかる。

筆者が担当していない20数箇所の虐待研修は全て介護福祉士に「介護技術」をしてもらった。「スキル」の領域である。筆者が初回を担当した後の2-3回目の研修という位置づけである。介護場面のシュミレーションと基本介護の反復演習だけをもらった回もある。基本的な介護技術の修得が虐待防止に繋がるとの教育観からである。現に、私の研修以上に効果があったとの報告も少なくない。結論としては、高齢者虐待防止法の説明⇒自己覚知などの演習⇒介護技術⇒レビューといった流れで数回または1年単位で実施した施設が最も効果を上げているのでは推察している。

#### 【モデルB-2 施設現任者研修・管理職編】

筆者の仮説だが「ハラスメント体質にある組織は、比例して虐待のリスクが高い」という持論を持っている。ある程度立証できるだけのデータ集積ができれば別の機会で発表する予定である。

大阪府関連研修で10講座前後しかしていないので試行段階であると言える。

主に虐待加害者への「コーチング」方法を徹底したり、「各種ハラスメント」について学んでもらう。

社会福祉法人の管理職は、「ティーチング」していることが多く、自分の持っている答えを先に提示することが多い。部下は、従っているだけになる場合が多く、同じ失敗を繰り返す危険や納得していない場合、「虐待」という形で抵抗してくることもある。管理職から自分達が強く「命令」「支配」されればされるほど、高齢者を虐待という方法で支配してまう構図である。ティーチングがパワハラとなっているのである。

虐待防止プログラムでは、コーチングで絡めて、以下の七つの内容を教授している。

- ①積極傾聴…部下からの虐待報告をジャッジせずにとにかく聞く方法
- ②積極受容…（ 同上 ） 否定せずに聴く。耳障りの悪い話でも、うなづいたり、時には笑顔で聴き、部下を受け入れる方法
- ③積極謝罪…自分の非は非として認める。『謝罪は権威失墜』という観念から脱却がコーチングの基本。
- ④自己責任…部下の虐待は全て自分の責任として対応する姿勢と方法。「私の指導に問題があった」は責任転嫁でもある。
- ⑤権限委譲…虐待後も、部下に裁量権や決定権を明確に説明して委譲。但し、失敗の責任は自分がとるとい

うスタンスでのコーチングをする。

⑥全面保護…被害者だけでなく、加害者や内部告発者も全面的に保護する。

⑦定期的な個別対話…部下全員に対して個別に話す。「頑張っているか」だけではコーチングではない。

アメリカの理論と聞き耳もたずに、根性論を続ける管理職も少なくない。特に「なぜ、謝罪しなければならないのか」と反発してくる場合も多い。伝統的な管理職の権威や組織論に依拠している。措置の時代はそれでも通じたが、2000年以降介護保険法や高齢者虐待防止法が施行されてからは、「俺がルールブックや」という古典的管理職は阻害因子となっているだけでなく、虐待の誘因因子の一つでもある。逆に、管理職が変われば組織も変わる。虐待も一種のハラスメント。ハラスメントの連鎖を食い止めることこそ真の虐待防止となるだけに、管理職研修は重要である。

### 【モデルB-3 加害職員編】

全国的にも非常に珍しい取り組みらしいが、筆者は以前から「虐待加害者」を本学で預かり虐待防止プログラムを実施している。これまで、10数名加害者と研修や面談等で向き合ってきた。なぜ虐待をしたのかという問いの典型例を紹介する。

A (男性30代) 身体的虐待・平手打ち「何回言っても聞いてくれない。おもわず手が出てしまった」

B (男性20代) 身体的虐待・放り投げ介護「朝から上司に一方向的に注意されていた。イライラが収まらず乱暴な介護をしてしまった」

C (女性20代) 心理虐待・暴言癖「彼氏とうまくいってなかった。どうしても強い口調になってしまう」

D (女性30代) ネグレクト・おむつ交換、水分補給怠惰「一生懸命頑張っていたのに昇格しなかった。やる気を失ってしまった」

E (女性20代) 身体的虐待・車椅子に縛り付ける(身体拘束)「文句ばかり言う男性をこらしめるために。みんなでやった。沈黙したので、すっとした。誰も注意しなかったので虐待とは思わなかった」

F (男性20代) 性的虐待・卑猥な写真を男性利用者に見せる「反応を楽しんでいた。喜んでいる男性も多いのに、虐待ですか」

分析すると、まず「心のバランス」を崩している場合が多い。特に、上司や家族などとの関係がおかしくなる場合や、組織への失望・不満が根底にある。また、なかなか思い通りに反応しない利用者への「憎悪感情」を抱くものも多い。「懲罰」や「躰」として虐待に及ぶこともある。また、集団で特定の人をいたぶる「いじめ」の体質を認める場合もある。これらから「心理テスト」での自己分析と自己コントロールと事例検証による「虐待範囲の」明確化をプログラムとして取り入れた。特に、全体的に言えるのが「目標」なく惰性で介護する状況で虐待が発生すると仮説を立てた。介護は、ハッピーエンドの結末を迎えられない。営業ノルマもない。そのため、しっかりした評価、勤務評定もなく、毎日だらだら勤務することもある。また、加害者の特徴として成功体験を持たずコンプレックスばかり持っている。

そのため、個別面談により個々の「目標設定」を一緒に考えるというプログラムも導入した。コーチング理論に基づくプログラムでもある。授業は、主に以下のⅢ類型で研究室または小教室で実施する。

①エゴグラム演習…アメリカ発祥の心理テストで対人援助職の自己分析の方法として汎用されている。筆者は独自に「人権・虐待用エゴグラム」を開発して活用している。最終的にできるグラフの形で性格分析をしていく。虐待加害者は3類型に集約できる。明朗快活だが短気で規則を守らない「M型」や、優しさや明るさが乏しく内向的な「W型」が多い傾向にある。性格の明暗の違いはあるが、両者とも自己中心で気に入らないと何をしでかすか分からない。前者は衝動的に、後者は隠蔽しながら陰湿な行動に出る。また、これ以外には、全て低得点の「一直線」も多く、これは無気力で動きたくない性格。なんでも面倒臭く、ネグレクト体質と認められる。

エゴグラムは、全ての人のプラス面とマイナス面を整理できる。このプログラムではマイナス側面に焦点を当てて、個別の課題設定をする。そのことにより、心のバランスは保てるようになっていく。

②個別面談による課題設定…まず自己目標の「プライオリティ」について学ばせる。つまりすることの優先順位を説明する。虐待加害者の特徴だが、何が大切で、何が不要ないかが整理できない。また、「ゴールモデル」もなく働いている。「援助対象」の何を持って成功や幸福とみなすかの曖昧な職場でもある。今後も無気力で彷徨い続けられないために「ゴールモデル」の明確化を一緒にしていく。

③事例検証…加害者の犯した罪の検証はしない。ただ類似の事例を「新聞」「ビデオ」「映画」「ロールプレイ」を使って一緒に検証していく。「虐待範囲の明確化」である。また、筆者の虐待事件経験などを自己開示していく。本人も事件直後だと防衛機制が働くが、ある程度①、②で整理できると事例に感情移入する多々増えてくる。喜怒哀楽を活性化し、自分の中にある否定的感情の吐露をしてもらうことが最大の目的である。そして、自分なりの倫理観が醸成できれば成功である。

この領域の具体例が少なく、未だ効果測定ができていないが、プログラム修了者の「再犯率」は0%であることだけは確認している。加害者の離職率は0%ではないみたいだが、別の施設で介護職員として続けているという男性職員から手紙が届いたので紹介してみたい。

【最初は、前田先生の所に行くのが嫌でした。強制的に少年院か少年鑑別所に行かされるようで。でも、先生は、開口一番、「ここでは、まず自分を必要以上に責めないことを約束してください」と笑顔で握手してくれて罪悪感や重荷から解放された。特に、先生がいっぱい犯したという介護事故や虐待事件は今も脳裏に焼きついています。(中略)私は犯罪者ではない、生命と向き合うプロの職人だという「誇り」を3日間でしっかり認識しました。人目が厳しく大阪の施設は辞めましたが、雪国の新しい施設で働いています。目標はケアマネジャー。そして、実習生に自分の体験談として虐待を教えられるような職員にもなるという目標も持っています】

私にとっても教師冥利につきる内容で涙腺が緩んだ。特に、「目標設定」ができるようになってるのが感慨深い。ただ、彼は住所を書かず、消息は分からない。それも彼の生き様なのか。しっかり「誇り」を持った虐待に厳しい職員であり続けて欲しい。

特筆したいのは、彼の手紙から教えられ、新しくプログラムに導入したものがある。最後の行からヒントを得て、筆者のもとに来ている虐待加害者に教員役をやらせてもらうことにした。

本論文を執筆しているのと併行して、2名の虐待加害者を教育しているのだが、彼女達に1年生の先生役を短時間してもらった。介護職員の先輩として凛として対応していた。授業後、2人とも初めて満足そうな笑顔をした。後日、その内の一人は、将来設計の一つに介護系教員と発表してくれた。険しい道かもしれないが応援したい。そして、自信を持って新しいプログラム④を追加したい。

④ 特別講師として授業…先輩として在校生に経験談を教授。ヘルパーセラピー原則と同様、様々な『気づき』が双方に生まれる。最高の虐待防止の教員かもしれない。

## 結語

これまで、数多くの虐待加害者と出会う機会があったので、ケーススタディとして虐待の背景を分析してみた。

大半の加害者が「心のバランスを崩していた」と答えた。仕事のストレスや人間関係、家族不和、そして上司からのハラスメント。共感できる部分はあるが、対人援助職としては失格である。バイステイックの原則でもあるが、「自己の感情のコントロール」ができない人間は介護をする資格はないと断言したい<sup>6)</sup>。

次に多かったのが「虐待と思わなかった」という言い訳である。これも、敢えて失格としたい。施設における介護は、国の制度によって実施されているパブリック・アートである。リーガルマインドを持たずに、施設に勤務すべきではない。

その他「介護技術未熟」「体調不良」等が続くが論外である。

但し、情状酌量の余地もある。これまで、高齢者虐待＝個人責任であったが、2015年、施設の使用者責任を問う判決も出た。換言すれば、そのような状況に追いやった組織にも虐待の責任があると断じたのである。これは画期的なもので、今後の虐待防止プログラムの光明ともなり得る判決である。

筆者の持論だが、人間関係が劣悪で、低レベルの介護しか提供できない環境の施設に虐待は多いと仮説を立てている。その論拠としては、数年間離職者0%の施設に虐待の事案がないことも裏づけ調査している。同じ介護職員が継続勤務すると介護の質が上がることもあるが、職員が満足している環境では、職員からの利用者に対する虐待が生まれないと定義している。換言すれば、虐待は、施設の体質、構造的な問題から派生してくると推察している。

結論としては、個人教育だけでなく、施設全体の組織教育に力点を移していくべきだと考えている。また、養成校の教育に現任者教育へリンクする教育システムが必要である。これまで、点のような単発教育・研修を、線、いや面のように不断なシステムで永續させていくことが虐待防止プログラムの課題だと言えよう。

最後に、筆者の虐待加害者の教育プログラムに興味を持たれた施設や法人へ送る定型文で締めくくりたい。

『私は、警察官でも裁判官でもありません。対人援助系の教員です。』

高齢者虐待は懲罰や厳罰指導ではなくなりません。

各自の潜在能力を伸ばす教育力が唯一の解決方法だと信念を持っています。

この教育力の可能性に共感して下さる施設様からなら、  
いつでも虐待加害者を私のもとに送ってください。  
素晴らしい職員としてステップアップさせて、あなたの施設にお返しします』

※追記

研究助成をして下さった大阪ガスグループ福祉財団に心より感謝申し上げます。また、虐待の研究にご協力頂いた30を超える社会福祉法人様にも重ねて御礼申し上げます。さらに、一緒に虐待教育に向き合って何度も授業参観に来て下さった朝日放送『キャスト』の平岩ディレクターにも謝意を表します。

【参考文献】

- 1) 前田崇博監修『介護職員実務者研修テキスト』(ミネルヴァ書房)2015年
- 2) 厚生労働省ホームページ『高齢者虐待防止法』  
[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi\\_kaigo/kaigo\\_koureisha/boushi/index.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/boushi/index.html)  
2015年・8月3日閲覧
- 3) 日本弁護士連合会編『高齢者虐待防止法活用ハンドブック』第2版 (民事法研究会)2014年
- 4) 同上
- 5) 中村永人他編著『国際医療福祉最前線』(勁草書房)1999年
- 6) 藤野信行・前田崇博他編著『介護福祉エッセンシャルズ I』(建昴社)2003年 pp82-83

(まえだ たかひろ：教授)

