

障害福祉サービス従事者における無意識の不適切行為の解消に関する研究
—インタビュー調査による無意識の要因と意識化の要素からの検討—

○ 福岡県立大学 氏名 寺島正博 (006740)

キーワード3つ：障害福祉サービス従事者，無意識の不適切行為，加害従事者の個人的側面と環境的側面

1. 研究目的

本研究は従事者における無意識の不適切行為の解消を図るため、無意識の不適切行為が発生し継続する要因と無意識の意識化に関する要素を、無意識の不適切行為を行う従事者（以下、加害従事者と省略する。）の個人的側面と環境的側面から明らかにすることを目的とした。

2. 研究の視点および方法

加害従事者が無意識であることから、無意識の不適切行為に気づいている者でしかその実情を明らかにすることができないため、客観的な判断の基で無意識の不適切行為に気づいている全国の16名の従事者にインタビュー調査を実施した。

3. 倫理的配慮

調査協力者には、書面により調査目的を説明し調査内容を本研究以外には一切使用しないことを厳格に伝え、調査協力者全員の署名を承諾書に頂いた。なお本研究は福岡県立大学研究倫理審査委員会の審査を受けて実施した。

4. 研究結果

得られたデータは21のコードと6つのカテゴリーに分類することができた。なおカテゴリーを{ }、コードを[]で表す。具体的には加害従事者の個人的側面として{解消されていない価値観}{無意識の不適切行為の形態}{日頃の心構え}[改悛の情]といった3つのカテゴリーと1つのコードから構成された。また加害従事者の環境的側面としては{加害従事者に注意できない状態}{注意できる者の存在}{加害従事者との関わり}[実践が即していないと感じる研修][人件費による人材難]といった3つのカテゴリーと2つのコードから構成された。

5. 考察

無意識の不適切行為が発生する個人的要因としては、社会福祉実践の重要な要素の一つに「価値観」が挙げられているように（秋山 2007：124）、事業所内では価値観の統一が必要となるが、価値観に対する希薄さや無関心さによって{解消されていない価値観}が生じてしまい、その{解消されていない価値観}によって利用者に支援が行われるため{無意識の不適切行為の形態}が起きるといふ知見を得た。

意識化の個人的要素としては、「支援の自覚化」の重要性が報告され（薬師寺ら 2007）、

多くの調査協力者も「日頃の心構え」の有効性を唱えているように、無意識の意識化については自己の「気づき」が最も重要となる(竹田ら 2008:118)。しかしここで指摘する「気づき」とは全てが自己の裁量に委ねられていることから、加害従事者によって気づく程度や範囲も大きく異なることが想定され、「日頃の心構え」の実効性が余りにも未知数であるため、意識化の主要な要素として期待することは極めて難しいという知見を得た。

次に、無意識の不適切行為が発生・増幅する環境的要因としては、虐待の課題として従事者の「専門性の不在と低さ」が指摘されているように(旭 1999:27)、「[実践に即していないと感じる研修]」では、専門性を身に付けることが難しいことから「解消されていない価値観」{無意識の不適切行為の形態}{加害従事者に注意できない状態}の防止や改善に繋がらないため悪影響を与える。また「加害従事者に注意できない状態」が生じていることについては、加害従事者が放任されるため「無意識の不適切行為の形態」{解消されていない価値観}が野放しになり「無意識の不適切行為への働きかけ」を委縮させてしまうことから悪影響を及ぼすため、更なる無意識の不適切行為の増幅を齎すという知見を得た。

意識化の環境的要因としては、「『後の』または『他者の』意識によって無意識として『気づかれる』」ことで初めて意識のなかで存在が許される」と指摘されているように(小浜 1998:151)、「注意できる者の存在」が意識化の主要な要素であると考えられる。しかし「注意できる者の存在」とは「注意する」といった強い意志を持つ者ばかりではないため、必ずしも「無意識の不適切行為への働きかけ」を行う訳ではないこと。また従事者が組織や集団の圧力に屈してしまうと危惧されている通り(空閑 2001)、「加害従事者に注意できない状態」によって、従事者が加害従事者の不適切行為に対し見て見ぬ振りをするといった「傍観者」と化す危険性もある。そのため「注意できる者の存在」に全幅の期待を寄せることは極めて難しいという知見を得た。

そして意識化については、調査結果を基にすれば「注意できる者の存在」が「無意識の不適切行為への働きかけ」を行い「改悛の情」に達することが期待されるが、ここにも大きな課題がある。それは調査協力者によれば、周りの従事者から注意されて直してみたら「実はそうでもなかったり」や、「どんなに正しいことを言っても、スタッフ間の人間関係が崩れていけば伝わらない」と感じているように、偏に「無意識の不適切行為への働きかけ」が行われたとしても、必ずしも「改悛の情」が起こるとはいえないことである。つまり「注意できる者の存在」と加害従事者との間には、注意されたことを素直に受け入れることができる関係性が重要であって、そのためには両者に「相互理解のある関係性」といった一つの「きっかけ(一定の要素)」が求められるという知見を得た。そして無意識の不適切行為が発生し増幅する最も根本的な課題としては、どのような従事者を採用するのか、どのような人員体制を採るのかにあるため「人件費による人材難」が「解消されていない価値観」{加害従事者に注意できない状態}{注意できる者の存在}に大きな影響を与えるという知見を得た。