

ソーシャルワーカーの立場から

—養介護施設従事者等による高齢者虐待の防止・不適切ケアの改善をめざして—

稲吉 江美(福岡県社会福祉士会 副会長)

1 はじめに

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、虐待防止法）が施行されて10年が経つ。虐待防止法は、家庭で高齢者の世話をする養護者によるもののほか、老人福祉法・介護保険法が定める施設・事業所の従事者による高齢者虐待の防止も主体とした。施設従事者等による高齢者虐待は各施設・事業所においてその防止に取り組まなければならないが、施設・事業所だけで取り組めば良いと言うことでは無く、都道府県・市町村は介護保険制度における保険者としての役割や、指導監督や許認可の権限を持つ立場を踏まえて、指導することが求められる。

施設従事者等による高齢者虐待は、言い換えれば「最も適切性の低いサービスの仕方」と捉えることもできる。また虐待行為の前兆として、虐待とは判断できない、しかし「適切ではない」いわゆる「不適切ケア」をいかに小さな芽のうちに摘み取りことができるかが重要である。そのための取組み、体制の整備をいかに組織的に行えるかが施設・事業所の責務である。

実際のケアを行う従事者等の人材確保が厳しい状況で、その貴重な人材を育成し、働きやすい職場環境づくりをいかに目指すか、施設・事業所の運営体制の充実について、「高齢者虐待防止」の視点から考えてみたい。

2 国・福岡県の養介護施設従事者等による高齢者虐待の現状

養介護施設従事者等による虐待は、全国的に増加傾向にある。平成27年度は相談・通報1640件のうち虐待の事実認定を受けた事業者等は402件となり、平成26年度より102件増となった。虐待の種別では身体的虐待（身体拘束含む）が最も多い。

福岡県でも同様に、平成24年度では6件、26年度では15件（特別養護老人ホーム5件、有料老人ホーム4件、短期入所施設2件、介護老人保健施設1件、認知症高齢者グループホーム1件、小規模多機能型居宅介護1件、通所介護1件）で、虐待の種別では、身体的虐待が最も多かった。平成27年度は31件とその件数は倍増した。件数の増加については、虐待を起こす施設・事業所が増えたという見方だけでなく、虐待防止法の周知による通報・届出数の増加、その後の市町村の事実確認及び事実認定を行う実践力がついてきたと考えることもできるだろう。

虐待と判断した31件の施設の種別は、有料老人ホーム10件、特別養護老人ホーム7件、認知症高齢者グループホーム（認知症対応型共同生活介護）7件、通所介護3件、短期入所施設2件、訪問介護2件となっている。通所介護・訪問介護等の宿泊を伴わない事業所でも事実認定を受けており、これまでの「虐待は勤務者の少ない夜間帯に起きることが多い」という通説

は覆った。つまり高齢者虐待は、「どの現場でも起こりうる」と言える。

認知症という疾患の知識不足、個別ケアへの意識不足、それらの知識等を学ぶ機会が組織として担保できていない、連携に必要な連絡・報告・相談の不徹底、組織として虐待・不適切ケアに気づかない、もしくは気づいても注意しない、改善策を講じないなど、その背景要因は多様である。

3 不適切ケア、虐待防止への取組と組織的対応

認知症介護研究・研修仙台センターにおいて「養介護施設従事者等による高齢者虐待の防止と対応」が編集され、虐待の背景要因を、「組織運営」、「負担・ストレスと組織風土」、「チームアプローチ」、「倫理観とコンプライアンス」、「ケアの質」など5つに整理された。養介護施設従事者等による虐待は、虐待を行った職員個人の問題だけではなく、組織運営における課題等が複合的に絡み合っ結果的に「虐待」という結果に至るということが強調されている。

事業所等は、虐待の事実認定を受けてから改善に取り組むのではなく、カテゴライズされた先述の背景要因を自らの運営に照らし合わせ、自省し、不足している、もしくは出来ていない分野の改善に真摯に取り組むことが、平常から求められている。

以下に経営層として行うべきことを整理する。

- (1) 経営層が現場を訪問し、「虐待につながりかねない困りごとはないか」「対応方針がわからないことが起こってないか」などを管理者・リーダーに確認する。
 - ① 経営層が管理者・リーダーと共に課題に取り組んで行く。
 - ② 現場から上がってきた改善策や課題等を検討しフィードバックしているか。
- (2) 認知症等で介護サービスを提供しにくい高齢者を把握する。
 - ① 介護拒否、転倒リスク、スタッフへの暴言・暴力等がある高齢者などを把握し現場職員の対応を確認する。
 - ② アセスメントは適切か、統一したケア方針によるケアプランか、モニタリングは適宜実施されているか。
 - ③ 他職種連携によるチームケアができているか。
 - ④ 身体拘束ゼロへの取組みが実践されているか。
- (3) 今までに手荒な介護・対応を行った経緯のある「一線を越えかねない職員」の把握と育成に関する個別プログラムの実施、検討の機会があるか。
 - ① チームケアの徹底やOJTはお超えているか、継続的な指導・教育を行う。
 - ② 職員のストレスマネジメントを行えているか。
- (4) 介護現場を支えるのは「人」である。
 - ① ケアの質そのものが、職場の質となる。高齢になり、認知症になっても、誰からも大切に尊厳をもって対応されるべき「人」であることなど職業倫理の醸成を行う。
 - ② 良いケアの評価ができているか。

以上のようなリスク、課題に対して、いかに事業所が真摯に取り組むことができるか。超高齢化社会において、高齢者のケアをする施設・事業所等として、その職業倫理と信念に期待し

たい。

また、経営層として、「決して虐待を許さない」姿勢をもち、育成のためには、内部研修、外部研修への参加、定期・不定期の有効な会議、現場からの課題を共に考え、結果をフィードバックする、風通しのよい、働きやすい職場環境づくりに努めていただきたい。例年、現職からの虐待通報が突出して多いことから組織運営を担う経営層の責務は大きい。

4 都道府県・市町村の責務

都道府県・市町村は、事業所等に対し通常の実地指導等を行う上でも、職員研修等を実施するよう指導するとともに、運営上の課題を指導助言し、必要な改善状況の確認（政令市及び中核市所管の施設、地域密着型の施設等を除く）を適宜行い、自浄作用が働かない職場を外から動かす役割を果たしてもらいたい。責めるためにやるのではない、貴重な社会資源である事業所等の改善、そこで生活する高齢者の安心・安全、働く職員のやりがいのある職場づくりを目指して取り組んでいただきたい。

5 福岡県社会福祉士会の取組みとして

平成19年に福岡県弁護士会と福岡県社会福祉士会と共同で設置した「福岡高齢者・障害者虐待対応チーム」にて、福岡県下の約8割の市町村と契約し、依頼に応じて虐待事実認定等のケース会議に参加したり、虐待防止に関する研修を行っている。また、本会は、県より委託をうけて、市町村職員・地域包括支援センター等への虐待防止への対応力向上研修等を担っている。それらの活動を通じ、これからも施設・事業所等の改善への取組みを後方支援し、しいては高齢者の暮らしやすい環境づくりに努めていきたい。

一人のソーシャルワーカーとして、施設・事業所、病院などからの依頼をうけて権利擁護・虐待対応研修等を行っている。個々が抱える課題も多様であるが、予防的に取り組んでいる施設・事業所等の管理職・職員の方々は、「高齢者により良い日常を過ごしていただくために、不適切ケアをいかに予防し、虐待防止を図るか」自ら課題を抽出し、真摯に取り組まれていると感じている。

施設・事業所等、高齢者福祉関係で働くすべての方々に、「皆さんの仕事は、人の尊厳保持に関わる誇り高い仕事です」と伝えるとともに、心から感謝申し上げます。

参考文献（パワーポイント共通）

- ・認知症介護研究・研修仙台センター「介護現場のための高齢者虐待防止 教育システム 施設・事業所における高齢者虐待防止学習テキスト」
- ・認知症介護研究・研修仙台センター「介護現場のためのストレスマネジメント支援テキスト」
- ・高齢者住まい事業団体連合会 高齢者住まい虐待防止研修
- ・認知症介護研究・研修仙台センター「市町村・都道府県ハンドブック 養介護施設従事者等に

よる高齢者虐待の防止と対応」

- ・厚生労働省老健局『市町村・都道府県における高齢者虐待への対応と養護者支援について』
平成 18 年 4 月
- ・日本社会福祉士会「市町村・都道府県のための養介護施設従事者等による虐待対応の手引き」
平成 24 年 3 月
- ・東京都『高齢者虐待防止に向けた体制構築のために 一東京都高齢者虐待対応マニュアル』
平成 18 年 3 月
- ・東京都高齢者権利擁護支援センター 養介護施設従事者等による虐待防止研修