


| | | |
|---------------------|---|---|
| 2016年2月24日発行 臨時号 |  | 印旛郡酒々井町本佐倉 352 電話 043-496-1910 FAX 043-496-1919 社会福祉法人 鼎 |
|---------------------|---|---|

高齢者福祉施設での虐待に関する

社会福祉法人 鼎としての考え方と姿勢

2016年2月

社会福祉法人 鼎 理事長 鎌田行平

1. はじめに

この間、川崎市の老人ホームで発生した職員による高齢者虐待というショッキングな事件について、連日マスコミで報道が行われています。これを特別に劣悪な施設で発生した、特別に異常な人間による事件と片付けてしまえば、我々社会福祉に関わるものの気も少しは楽になると思います。ただし、私はそのような考え方を持つことができないし、又これを機に多くの方が福祉の現状と対策について考えるべきだと思うので、あえてここに考え方や立場を皆様にお伝えするところです。

もちろん、「福祉現場の過酷な状況が彼をあの様な行為に走らせた」として言い訳させるつもりはみじんもありません。しかし、あれは特殊な事例として自ら無関係を装うことも、社会福祉に関与する人間としては許されるものではないと思います。

報道によれば、問題の施設を経営する大手経営法人傘下の施設では、実に700件もの虐待事例が、しかもすべて報告なしで葬られてきたといます。又、新聞報道では、施設職員による虐待件数が全国的に増加傾向にあるとされています。

この際、語弊を恐れずにいえば、すべての社会福祉施設は「いつ私たちのところで起きてもおかしくない」という強い危機感とそれを阻止しようという使命感を持って、この事態と対峙していかなければならないと思います。

2. 「虐待」に「軽い」「重い」はなく、

「あるか、ないか」しかない

まず虐待についての考え方を述べます。それは「虐待」に「軽い」「重い」はなく、「あるか、ないか」しかないということです。厚生労働省は、虐待に関する規定を「身体的虐待」「拘束、拘禁」「暴言、侮辱」「介護放棄」などと分類しています。現象面としてはそのように分類できます。しかし、あえて「虐待者の心理」から考えると、虐待には重いか軽いかというものはなく、あるか、ないかの違いしかないのです。今回の虐殺があまりにも異常な事件のため、何か自分とは関係ないかのように受け取られるかもしれないのですが、要は、暴言や侮辱などの言葉の暴力や、あるいは介護の要請を無視するなどのネグレクトを一度行ってしまえば、身体的暴力までの距離はそう遠くはないのです。

これは人間の非道徳的、犯罪的行為すべてにいえる法則で、一度一線を越えると、その後モラルハザードは急スピードで進むものです。昔の人は「嘘つきは泥棒の始まり」といいましたが、見事にその通りです。嘘から窃盗まではほんの一步、そして窃盗から暴行、傷害、殺人までもほんの一步なのです。

つまり、「他人を傷つけてもかまわない」という道徳の崩壊が発生すれば、あとは限りなく非道徳的行為がエスカレートします。かつて、ニューヨークの市長であったジュリアーニ氏は、ニューヨークの凶悪犯罪の減少のため、まずは町中の落書きを一掃する取り組みを行いました。実を的をえています。公共財産を損壊してもかまわないというモラルハザードが蔓延すれば、あとは凶悪犯罪までほんの一步なのです。

よって私たちの法人の虐待に関する基本的立場は、軽微なものも絶対に見逃さないし、許さないということです。

そのために必要な措置を日々繰り返して行っていくということです。

3. 具体的取り組みについて

虐待防止の取り組みとして、「研修を充実し職員の資質と自覚を高める」、というような当たり前のことをいちいち繰り返すことに全く意味はありません。

防止策をとっていても、その上でも尚発生してしまうかもしれない事態に対して具体的に手を打つ必要があります。

1. すでに設置してある苦情処理制度を更に活用して、利用者さんやご家族、ボランティアさんなど、地域の声を吸収します。
2. 施設職員の過重労働、人間関係の不全などの不満が往々にしてケアの質を落

とすものですから、すべての施設職員が自らの抱える困難を速やかに主任以上の幹部職員に訴え、改善策をともに考えていくようにします。その内容は、口頭ではなく文書に記録し、主任会議、法人本部会議、法人理事会・評議員会が正確な実態把握と適切な対処ができるようにします。ただし職員の個人情報に限りなく守られることは大前提です。

3. 虐待に関しては、行った職員はもちろん、見逃した責任者も含めて、信賞必罰で臨みます。
4. 職員の待遇の劣悪さが、いろいろなケアの劣化につながることは間違いありません。しかし、法の定める介護保険報酬のみで経営する社会福祉法人に、職員の賃金待遇を劇的に改善する財源がないことも事実です。ここは国民の理解と国の制度改革を待つしかありませんが、そんな限られた中で我々ができることは、職員の給与、待遇に対して貢献度評価を導入することだと思います。

刻苦奮闘する職員と、明らかにケアの態度が悪い職員が、同じ待遇でいるならば、いずれ不平不満、ケアの劣化はがんばる職員にも及ぶことはすでに経験済みです。期末勤勉手当の支給率を手始めに、貢献度が評価される待遇改善を行い、職員のモチベーションの向上を図りたいと思います。

4. 最後に、最も基本的なこと

我々は介護の抱える困難や、経営の厳しさを口実にすることなく、できる限りの福祉サービスの提供に今後も努力しますが、やはり最後に、善良にして勤勉な多くの職員の立場を擁護するために、現場の職員の労働環境や、法人経営の苦しさについて、国民の理解と国の改善策を求めるものです。

私たちの法人も含めて、多くの法人が日常的な人手不足に苦しんでいます。その原因は福祉現場の賃金待遇の悪さにあることは明確です。一方、介護保険制度を出発させたとたんに、想定外の利用者が殺到し、且つ慢性的財政危機により保険財政の悪化に歯止めがきかない国の事情もよくわかります。

しかし、福祉と医療が、国民の最後のセーフティーネットであることは間違いないと思います。この二つの社会保障は、それがなければ人々の生命の危険にもいたり、あるいは多くの国民が安心して仕事をし、生活することもできないという危機的事態を招くことも確かでしょう。

現在の介護職員の賃金待遇は、下手をすると安定的将来設計を描くこともできない水準です。

参考までに、直近の酒々井町職員と社会福祉法人鼎職員の平均給与を比べてみました。

平成 27 年 4 月 1 日現在

| 区 分 | 平均年齢 | 平均給料月額 | 平均給与月額 |
|---------|--------|-----------|-----------|
| 酒々井町職員 | 45.1 歳 | 347,467 円 | 429,530 円 |
| エコトピア職員 | 42.0 歳 | 200,648 円 | 248,102 円 |

- ・「平均給料月額」とは、一般行政職の職員の基本給の平均
- ・「平均給与月額」とは、給与月額と月々支給される扶養手当・地域手当・住宅手当等の諸手当の合計です。

結婚し、家庭を作り、こどもに進路を保障するという未来図がかけない待遇は、多くの職員のモチベーションを衰退させていきます。あるいは、自らの労働の価値を正当に認めてくれない社会全体に対する恨み辛みにもなりかねません。これは現在の若者を襲う極端な格差社会全体にいえることです。

自らの労働に対する誇りとは、それを認めてくれる人々の賞賛に囲まれて初めて成り立つものです。決して聖人君子、聖勇聖者だけが集まっている訳のない、普通の人々が働いている現場とは、そういうものです。

マスコミが時々社会福祉法人が巨額の内部留保金を蓄積しているなどという報道をするため、社会にどれほど理解されているか不安になりますが、内部留保金とは、一般企業でいう「減価償却引当金積み立て」「修繕引き当金積立」のことであり、施設の老朽化に対する備えの資金で、いずれ支出されるものです。今やかつて存在した「大規模修繕補助金」はとうに国によって廃止されているので、施設は自分で備えなければなりません。

このように職員や経営法人がぎりぎりの状態に置かれていることは、質のよいケアのためには決していいことではありません。

社会全体の富の配分に関する構造を改革し、社会福祉財源を確保することで、施設職員が公務員並みの安定した生活を営めるようにしない限り、慢性的な人手不足の解消や、介護スキルの蓄積と継承は不可能であると考えます。

そして、制度改革がなされないとしても、最後に私たちの仕事を支えていける唯一のものは、地域社会からの支援です。是非とも社会福祉現場の困難にご理解をいただき、地域の眼でしっかり私たちの仕事を見つめていただきたいと思います。そして、地域社会に開かれ、年がら年中、多くの人が盛んに入出入りすることこそが、虐待根絶の何よりも武器であることをすべての皆様に訴えたいと思います。どなん細かいことでもいいので、気づいたことがございましたらお申し付けください。