

平成 28 年 5 月 31 日

厚生労働省老健局高齢者支援課  
課長 佐藤 守孝 様

特定非営利活動法人 U ビジョン研究所  
理事長 本間 郁子

# 高齢者虐待防止法に関する要望書

～施設における虐待から市民を守る実効性のある

法律にするために～

平成 18 年度に高齢者虐待防止が施行されて 10 年経過しました。これまで、厚労省は通報や相談の件数、虐待と判断された件数の統計を出し、その防止策として、自治体に教育研修の強化を要請しています。

しかしながら、虐待は年々増加しており、高齢者が生きてきた長い人生を踏みにじる悲惨な事件は後を絶ちません。今回、起きた「S アミーユ川崎幸町」の 3 人の転落死殺人事件は、運営者や殺人を犯した本人だけの問題ではないと捉えています。

年を取り認知症になっても安心して老いることができる場所の確保と保証は国に責任があると思います。国民の税金、介護保険料、利用料で運営されている特養ホームにおいても虐待は増えて続けており、虐待防止策として職員教育の指導が主です。教育研修は必要不可欠の要件ではありますが、強制力もなくそれだけでは虐待を防止することはできません。

さらに、通報・相談を受けてから自治体が動くという方法では虐待はすでに発生していることが多く、必ずしも防止にはなっていません。また、通報・相談件数と虐待と判断された件数に大きな差があることは、調査の方法に問題はないかと危惧しております。調査結果に通報・相談した人の納得は得られているのでしょうか。虐待の判断は、認知症の理解とその施設の組織体制と機能、そして、調査員の高度な調査能力と人権意識、知識、技術がないと判断は難しいと思いますが、その判断にどれだけの信頼が担保されているのでしょうか。

高齢者虐待防止法が市民の人権を守るための実効性のあるものにしていくためには、施設の日常生活の中で虐待の芽（潜在的な虐待）となるものに気づき、すぐに対策が講じられる組織体制が整わないと機能しません。

また、虐待の芽は施設だけで発見するのは困難であり、閉鎖的で密室化する傾向にある施設に必要な社会的システムは外部評価や認証制度です。

そのような社会的システムを構築するために次の3つのことを要望します。

## 1. 外部評価・認証制度の義務化

平成18年から第三者評価が始まっていますが、実施する自治体は少なく、任意であり義務ではありません。第三者評価を受審する事業は全体で1割程度という調査結果もあります。少なくとも国民一人ひとりのお金で運営されている施設に対して、行政監査だけではなくサービスの質に対する評価を受けるのは時代の要請であり、社会的責務です。

外部評価や認証制度のあり方においては、市民の安心を確保し信頼できるもので当然「虐待防止」や「原則、拘束禁止」に役立つ評価システムを構築すべきです。

しかしながら現実に、このようなことを行政機関で実施することは限界があります。利用者の尊厳を守る社会的システムを実効性のあるものにするためには官民連携で実施されることが求められます。

特定非営利活動法人Uビジョン研究所は長年施設に関わり、生活の質の確保と向上を図るシステムの構築を目指して国内外において調査研究を重ねながら、日本で初めての認証制度を創設しました。老いて家族のいない人、認知症になること、ターミナルを迎えること、そのような不安に伝えられるサービスの質の確保のあり方を施設と評価者が協働して行えることを目的としています。それを実現するためにUビジョン研究所が最も大切にしているのは評価者です。評価者によって評価が左右されます。

## 2. 施設長の責務の明確化と教育の徹底

これまでの虐待事件やさまざまな不祥事を通して明らかなのは施設運営の責任者である施設長の資質が問われていることです。

施設長の社会的役割の認識、コンプライアンスの理解と責務の果たし方、職員教育のあり方、職員の業務に対する考え方など組織マネジメントの方法によって、利用者に提供される施設のサービスの質は大きく変わります。

同じ介護報酬で運営されていても施設格差が広がり大きくなってきている背景には、施設長格差によるものです。

現在、最も遅れているのが施設長の教育です。資格がなくても施設長になれば、資質や運営について誰からも評価されることはありません。

虐待や拘束はそのような組織のあり方から発生していることも考えられます。

施設長の国家資格の創設、施設長の任命権と任期のあり方、責務に関する法的な位置づけを確立することを求めます。

## 3. 施設の労働環境の整備が急務

虐待のない、拘束のない施設を作っていくためには、職員の働く環境の整備が急務です。

職員は、365日24時間体制で利用者を身体的、精神的に支えていることから、利用者の人生に大きな影響を与えます。そのような職員の社会的使命と責務は大きく、その責務を果たすための職場環境が確保できなければ利用者のより良い人生を支えることができません。

特養ホームの利用者が平均要介護度4.5を超えるは時間の問題でしょう。そのような利用者を支えるために必要十分な職員配置、介護職員の業務量、義務付けている研修内容などについて、検討されるべきです。そのような体制に見合わない業務量が疲弊を生み、ストレスの要因となっていることは否めません。また、夜勤のある仕事は体内リズムを壊しやすいという調査もあります。現行制度では、夜勤体制は従来型で25人に職員1人、個室・

ユニット型で2ユニットに1人の配置基準です。認知症が増え、ターミナルケアに対応できる配置基準だとはどうも思えません。労働基準法さえ守れる環境にありません。

さらに、複雑で施設格差の背景になっている加算のあり方は、利用者のサービスの質の向上に寄与できる内容とは思えないものが多くあります。検証の余地があります。

施設の職員は、このようにやらなければならない業務量が増えることによって、支援の基本である利用者の思いに耳を傾けニーズを把握し、職員間、職種間、家族などと必要なカンファレンスを行い、情報を共有しながら支援体制を作っていくことができなくなっています。

職員の労働環境が早急に整備されなければ、サービスを受ける利用者も豊かになれません。

虐待のない、拘束のない「人間が安心して自由に生きること」にふさわしい環境整備を求めます。