

よりよい施設をめざして
- 「倫理綱領」ができるまで -

社会福祉法人みずき福祉会

精神薄弱者更生施設

八王子平和の家

佐々木 美知子
宇 野 誠
福 地 賢 二
伊 東 信 好
柴 田 信

平成8年度作成

(平成8年度第20回ほほえみ奨励賞入選論文)

< 目 次 >

| | |
|-----------------------|----|
| . はじめに | 2 |
| 1 . 「人権」が叫ばれる時代にあたって | 2 |
| 2 . 八王子平和の家の概要 | 2 |
| 3 . 運営の基本的な考え方 | 2 |
| 4 . 入居者の状況 | 3 |
| 5 . 施設的环境 | 3 |
| 6 . 日中の作業 | 3 |
| . 倫理綱領作成の過程 | 4 |
| 1 . 開設当初の状況 | 4 |
| 2 . 最初のきっかけ | 4 |
| 3 . 倫理綱領をつくるのか否か | 6 |
| 4 . 倫理綱領をつくるには | 7 |
| 5 . 弁護士の話を書いて | 8 |
| 6 . 人権を大切にするとはどういうことか | 9 |
| 7 . 援助のあり方を変える | 10 |
| 8 . 入居者が主体の運営を | 11 |
| . 倫理綱領作成を振り返って | 12 |
| 1 . 倫理綱領がある意味 | 12 |
| . おわりに | 14 |

．はじめに

1． 「人権」が叫ばれる時代にあたって

地域福祉、在宅福祉の推進がいわれているなか、既存の施設でもそのあり方、施設の新しい役割が問われる時代になりました。福祉関係の学習会や雑誌、マスコミなどでも、小規模のグループホームや在宅の援助に比べて、「施設」が特に利用者の人権をまもるという点で問題があるという指摘や意見を聞くようになりました。その多くは「入所施設」というところの閉鎖性に関わり、財産保護の問題、体罰や生活の質の問題など広い範囲にわたって「施設における人権」の課題として議論されています。

八王子平和の家では、この利用者の人権が叫ばれる時代に鑑み、我々施設職員は今後どのような姿勢をとるかを議論するためのひとつとして職員の行動基準となる倫理綱領を作成しました。これは、この2年間の倫理綱領作成の過程を振り返り、職員ひとりひとりがこの議論を忘れずにこころにとどめ、具体的な行動につなげていくために残すひとつの記録です。そしてこの記録を施設の利用者や関係者に公表することで、さまざまなお指摘、ご批判をいただき、知的なハンディキャップをもつ人たちの人権をまもるということはどういうことなのか継続して議論していきたいという意見の表明であります。

2． 八王子平和の家の概要

八王子平和の家は、1991年8月に開設された知的なハンディキャップをもつ人たちの「入所施設」です。この職員の倫理綱領は、開設以来5年間の月日の中で、日々職員が懸命に取り組んできたことや悩んできたこと、八王子平和の家の基本的な理念や運営の状況のもとに生まれてきたことなので、概要を説明する必要があるかと思い、若干ご紹介します。

3． 運営の基本的な考え方

施設運営の理念は、利用者ひとりひとりの個性を尊重し、より質の高い生活を提供するために個別的な援助を心がけようと考えています。50人の入居者が一斉に起床し、一斉に就寝、一斉に食事をとる、そのようなスケジュールの組み方は取り入れないようにと考え、行ってきました。起床、食事、入浴も個人の要求をできるだけ尊重し、集団で活動しなければならない作業の時間以外の時間は、利用者の個別にあわせたペースで生活していただき、制限や管理をできるだけ少なくしようという考えをもっています。

開所時より、施設の利用者のことを「入居者」と呼んでいます。入居者のみなさんには、職員は「職員」あるいはその名前でも呼んでいただき、日常の生活のなかでは、「先生」と呼んだり、「指導」や「訓練」ということばは使わないようにしています。そして入居者のみなさんが自立訓練や生活指導を日常の業務とするのではなく、職員と入居者同士

が「家族」のような暖かい関係にあり、入居者ひとりひとりが大切にされ、人として生き生きとした人生を歩むことができるようにしたいという援助のあり方を目指してきました。

4 . 入居者の状況

男性33名、女性17名、合計50名の人たちが、5年前から生活しています。年齢は、20歳以上30歳未満の方が22名、30歳以上40歳未満の方が14名、40歳以上50歳未満の方が5名、50歳以上が9名です。

障害の程度は、「重度」の方が37名、「中軽度」の方が13名ですが、実際は障害の程度が重く、移動、着脱、食事、排泄など、生活全般にわたって介助が必要な方がほとんどです。比較的ADLが自立している方も、情緒の不安定や、自閉傾向などが強く、行動上の問題として表出しています。

5 . 施設的环境

施設の建物の構造は、50名が7つの棟にわかれており、それぞれを我々は「家」と呼んでいます。それぞれの家は廊下でつながっていますので、とても「小舎制」での運営とはいえませんが、一応それぞれの家には玄関、リビングルーム、洗面所、お手洗い、洗濯機と乾燥機があり、独立して生活できるように設計されています。それぞれの家は、4人から8人の入居者が生活しています。個室は当初は13室であったものが、現在は18室、3人部屋が10室あったものが1室減り、残りは2人部屋になっています。食堂と風呂場は共同になっていますが、家庭用の小浴室が居住棟にひとつ、別棟の集会室にひとつ用意され、いつでも利用してよいことになっています。また、各家に台所を設置し始めており、少しずつですが各家での調理が可能な状況になっています。

6 . 日中の作業

前述したように訓練中心の日課を組むことはしていませんので、作業は、手指の訓練のために我慢して取り組むもの、暇つぶしのためのものになってしまわないようにと考えています。入居者が、働いている実感が感じられ、楽しんで取り組める、そのために、入居者ひとりひとりの個性に応じた役割があり、消費者のニーズにあった生産品をつくり、入居者のみなさん自らが地域に販売し、そして金銭を受け取るという生産的、創造的な仕事を提供したいと考えています。

作業は、5つの班からなり、自然卵の生産をしている養鶏班、無添加の食品、主にクッキーやケーキを生産している食品加工班、無添加の野菜、主に椎茸栽培を中心に生産している農園芸班、木工品の加工やステンシルを用いた小物などを生産している手工芸班、そして日常の介護が必要な方が中心となっている若竹班になっています。生産品は

地域のレストランなどに卸し、好評をいただいています。今年から食品加工班は街の商店街にお店をもつに至っています。

．倫理綱領作成の経過

1．開所当初の状況

八王子平和の家が開所した1991年は、毎月のように土地の値が高騰していたバブル景気の絶頂期であり、東京都内での土地の取得が困難な時期でもありました。そのため東京都内に5年ぶりに開設された施設となり、障害の程度が重く、また、行動上の問題が多い方、情緒が不安定で特別な配慮を要する方など、緊急度の高い方が優先して入所することとなりました。実際に介助にあたる職員は、男性12名、女性11名の、23名であり、50名の入居者を介護することは非常に難しい面があります。特に自閉的な傾向の強い数名の入居者に関しては、不眠、拒食、自傷、他傷、窓ガラスや壁、電灯、食器などを壊す、トイレや水道にこだわる、頻繁にパニックを起こすなど、一人の入居者に数人の職員があたらなければならないこともしばしばありました。

そのような中で、職員は、精神的、身体的にとっても疲れており、しばしば入居者に乱暴にあたる対応がありました。そして入居者の名前を呼び捨てにして大きな声で注意をする、作業に行きたがらない入居者の腕を無理やりに引っ張り連れていく、そのようなことを悪気なくするようになっていました。

入居者と職員とが「先生」と「利用者」ではなく、暖かい人間関係にもとづいた優しい風の吹く「家」を築こうとしていたのに、次第に職員は入居者に対して権威をもち、行動を制限したりコントロールしようとする立場に陥っていきました。

2．最初のきっかけ

倫理綱領をつくろうという意見がでた最初のきっかけは、数人の職員が、平成5年8月に東京都社会福祉協議会の研修^{注1}で人権ネットワークの副島洋明弁護士の講演を聞いたことにはじまります。

その中で副島弁護士は、職員による施設利用者への人権侵害の実態について話をされ、職員は大変強いインパクトをもってその内容を受け止めました。その時の職員の研修報告をそのまま抜粋します。

あるアンケートによれば3割以上の方が職員から数回以上殴られていて、職員の8割が強く殴った経験がある。また、職員による袋たたき、財産侵害、子宮摘出手術が行われている。今後も施設で暮らしたいと考えている人は1割で、8割以上の方がもう嫌だと思っている。また、管理しやすいからと安易に薬物を使用しすぎている。

例えば、あなたが体罰を加えている人をみかけたらどうするか。いちいち問題にして

いたらやっていられないと見て見ぬふりをしていく働き方をしていないか。もたれあいの墮落しきった労働をしていないか。社会福祉に対する誇りがもてなくなって、退廃しきったまま、ただお金を稼ぐためにずっと職員をやっていくのだと自分を侮辱していないか。

入居者は多かれ少なかれ、職員の機嫌を伺ったり当番の人によって態度を変えている。入居者本人が望むと望まざるとに関わらず、あなたの施設に入ってきているという事実をどう考えるのか。理解できないだろうと人権を無視して暴言を吐いたりセクハラまがいのことをしていないか。ああしろこうしろと管理しやすいように施設の論理を一方的に押し付けていないか。日本では入居者が誓約書を書くが、アメリカでは職員が入居者に対して誓約書を書いている。利用する本人の権利を無視して施設の管理規約をとれる根拠はない。パブリックガーディアン、オンブズパーソン、アドボカシーといった入居者の権利を擁護する制度や機関が必要である。

暴力と抑制力について

例えば盗食をしようとした人の手をたたいて躰をするなどもってのほか。裁判になれば何らかの償いを負う。危険を避けるため、やむを得ない場合と刑務所や病院以外は肉体的、精神的苦痛を負わせることは許されない。

喫煙、飲酒について

当然の権利、管理者の都合で全面禁止するべきではない。その人の体調、時と場合など安全面を考えて配慮すべき。

選挙について

政策や考え方が理解できなくて、顔や名前で判断しても意味がある。

躰について

体罰による躰が学校や家庭でなくならないのは、確かに有効性のある強い薬のようなもので効き目があるからだ。ただし、副作用があることに注意すべきだ。また、体罰を用いないのは社会のルールである。福祉に携わる人ほど、それに変わるよい方法を見つけるべきである。

施設のスケジュールに従わせなければならないのか

まず、施設には本人の意思と無関係に入所しているということがある。本人のできるかぎりの納得を得られるように努力すべき。決して本人の自己決定を無視した福祉サービスをすべきではない。重度の人にも自己決定権がある。それを無視したり放ったらかしにしてはいけない。関わりがより深くなればわかるはず。誰でも自分のことをよくわかってくれる人からサービスを受けたいのが当然であり、その努力をすべき。

この講演を聞いて、施設職員のあり方については、全く私に言われていることであり、深く反省させられました。施設に勤め始めた当時は、入居者のお手本になれるよういつも柔和で朗らかで、身だしなみや身のこなし、ことばのきれいなおしゃれな人でいようと心がけていました。そして、入居者に気安い友達になって「あのお兄ちゃんといると落ち着くと思われるように」と。

ところが最近では、福祉に対する認識や情熱に欠けるせいか、生意気な言動をするようになり、先日は入居者の行動に対して力で押さえつけてしまいました。その後もやる気のなさから、ただ惰性で職場に通い、その日その日の気分で入居者に接する有様です。自分でこの職場にきた私と、選べずにこの施設にきて私の担当になってしまった入居者。もう一度初心に帰って、入居者を好き嫌いで差別することなく、平等にそれぞれの人に合ったやさしい福祉サービスを心がけようと思いました。

このことがきっかけで、「やってはいけないことを明らかにする」、そういう倫理綱領を作ろうという意見が出されました。当初は職員の業務の多さや入居者への対応の難しさを口実にながらにしてきた課題でしたが、新しいことをはじめではなく、これをしないという宣言、やらないことについて取り決めるのだからできるはずだというわけです。これは、現場の職員の問題であり、宣言であるわけだから、施設長、主任のいないところで職員の倫理について話し合おうということになりました。

3 . 倫理綱領をつくるのか否か

こうして最初の話し合いがもたれましたが、職員のあいだでは、現場の職員だけで倫理について話し合うという状態自体が、すでに感情的な問題を引き起こしていました。

どちらかというところの態度がぶっきらぼうであったり、態度の乱暴さを身につけてしまっている職員にとっては、自分のこれまでやってきたことが一方的に責められている気がしました。またある職員には、倫理綱領でやってはいけないことを明らかにするという事は、「こういうことをやったら施設を退職させられる」という厳しい制度を設けるものだというイメージがあり、「これを認めるということは、自分で自分の首をしめるようなものだ」という意見もありました。それを受けて別の職員は、本来入居者が「こういうことはしてほしくない」というべきところを、職員だけが集まって、「この倫理は守る、守らない」と職員本位で決めるのかという職員の傲慢さに憤慨する者もありました。

「やってはいけないことを明記する」、ただその当たり前の事すら決定できませんでした。それは、このとき職員が知的なハンディキャップをもつ人たちの援助者として、力不足であり、専門性に欠ける状態であったということです。

こうして、「やってはいけないことを明らかにする」以前に、倫理綱領を作るのかどうなのかという最初のスタートから職員同士に冷たい空気が流れ、なんとも気まずい雰囲気になってしまいました。しかしこれが、我々職員の援助のあり方を見直すという大切な議論を起こしていくことになりました。

4 . 倫理綱領をつくるには

最初の話し合いで出された意見は、職員として適切でない考え方も含んでいますが、出された意見をそのまま記述すると次のようなものです。

(1) 倫理綱領とはどういうものなのか、その内容や効力について

- ・ 入居者に対する暴力はもちろんだが、怒鳴ったり、嫌味を言ったりという「ことばの暴力」も含まれるのではないか。その場合、誰がどのように「ことばの暴力」と判断するのか。
- ・ 例えば入居者が危険にさらされているのを防ぐためにやむを得ず怒鳴ったり、引っ張ったりした場合にも体罰とみなすのか。
- ・ もし職員が体罰を行ったと判断される場合、職員の言い分は全く聞かれないのか。
- ・ ことばのない入居者が多く存在する中で、どうやって訴えを拾っていくのか。
- ・ 場合によっては、職員の退職を迫る効力があるとすれば、熱心に入居者と関わりを持つとする職員ほど攻撃される危険があり、何もしていない職員がよい職員という評価になる。
- ・ 暴力の危険が伴うような熱心さは、専門家として誤った熱心さとはいえないか。
- ・ これが暴力かどうかの判断は、その入居者や保護者がすべきではないか。
- ・ 職員が「自分は体罰をしました」と自己申告するのか。そうすれば正直な職員が退職し、だましている職員が残るという結果になりはしないか。
- ・ 我々職員で話し合うというよりも、オンブズパーソンの制度を作るべきではないか。
- ・ 施設の関係者によるオンブズパーソンの制度をつくっても、馴れ合いが生まれて効力があまりない。かといって施設の日常をよく知っている人でなければ日々起こりうる人権侵害の実態を指摘できなくなる。だれがどのような関わりと権威や効力をもってオンブズパーソンとなりえるのか。

(2) なぜ職員による入居者への乱暴な態度が起こってしまうのか

- ・ 入居者への体罰や乱暴な態度はあってはならないことだが、職員一人でも何人もの入居者をみている状況の中で、ひとりひとりにやさしく対応するということが完全に可能だといえるのか、ひとりで何人もの入居者をみななければならないという状況を解消しなければ、結局また乱暴な態度に出してしまうことになる。それでは職員は仕事が大変だから暴力をふるってもいいということか。そんなことが許されるのか。
- ・ 乱暴な態度を用いなくても、きちんと自傷や他傷など行動上の問題のある入居者にもきちんと対応できる職員もいるのだから、熱心さゆえに乱暴になったという言い訳はとらない。
- ・ 自閉的な傾向のある入居者や自傷や他傷のある入居者に具体的にどう対応してい

くのかは職員それぞれで違う考えをもっているのではないか。

- ・ 入居者のために暴力的になったという言い訳を許せばきりが無い。援助の理解が統一されなければ意味がないのではないか。
- ・ 退職させられるという「おどし」しか職員による乱暴な態度をふせぐ方法はないのか。

(3) 倫理綱領は本当に必要なのだろうか

- ・ 夜間など職員一人で勤務している場合もあり、完全に倫理綱領が守られるという保証がない。
- ・ 倫理綱領を作っても「絵に書いた餅」で、職員が人権をまもってという自己満足のための倫理綱領ならばないほうがいい。
- ・ だからといって、「我々職員は難しいので倫理綱領は作らない」という結論にはならないのではないか。
- ・ 「倫理綱領」が「やってはいけない最低限のもの」を明らかにするのであれば、そんなことは当然であって、職員がそれに反対したり、意見したりする性質のものではないのではないか。

こうして、最初の話し合いがもたれたが、倫理綱領を作ることに職員の反対があるのはおかしいという推進派の人と、反対ではないが、ただやってはいけないことを明らかにしても意味がないという慎重派の人の意見の対立があり、最初の話し合いでは結論は出ませんでした。しかし、この話し合いがあってから、職員は入居者への言葉づかいなどにいやがおうでも気をつけざるを得なくなったように感じられます。最初、副島弁護士の講演を聞いた職員は、倫理綱領を作ることに皆が賛成し、簡単に出来上がると考えていました。しかし実際には、2年もかかってしまったのです。

職員の入居者への乱暴な態度を指摘するという内容は、そのまま職員の日頃の態度について批判するという内容を含むものです。職員にとっては、自分のこれまでの態度を率直に反省し、自分の力不足を認めるという勇気を必要とするものでした。この話し合いは非常に微妙で、感情的な問題を含んでいたように思われます。

5 . 弁護士の話を聞いて

最初の話し合いが、なんとなく職員間の意見の不一致を明らかにしてしまい、「倫理綱領を作ろう」という積極的な姿勢は下火になってしまいました。それでも副島弁護士の人権侵害の訴えを聞いた職員の間では、やはり体罰など当然あってはならないことに関して、継続して考える必要があるという意見が残りました。そこで、職員全員で人権についての講演を聞き、再び議論しようということになりました。職員会議が終わった後で、皆で講演のビデオを見て乾燥を述べ合い、その年の職員研修にも副島弁護士に来ていただいて、話を聞くこととなりました。

そして、人権ネットワークの働きから、入所施設の中で利用者が職員から殴られたり、蹴られたり、怒鳴られたりといった人権侵害の実態が数多く報告され、実際に裁判が起こされているということを知りました。その体罰は、何かの訓練や効果をねらってやられているようなものではなく、単純に職員の感情的な怒りを弱者である利用者にぶつけるというような悪質なものであるということです。そのようなひどい人権侵害の実態があるにも関わらず、施設の利用者は何年もそのような暮らしに耐え、職員は仕事の大変さや利用者の障害の重さを言い訳に、何の行動も起こさず、その実態を見て見ぬふりをしてきたのでした。

八王子平和の家でも、食事場面で机をひっくり返して暴れる方や、真夜中に徘徊して大声をあげる方、便を壁や体に塗ってしまう方などのとっさの対応にどうしてきたかと反省せざるを得ません。全員の職員が、入居者の行動の背景を理解し、やさしく対応してきたかといえば、正直に言って、殴るまではしなくても乱暴な態度をとっていたのです。

副島弁護士の講演は、職員は絶対的な強者であり、権力者であるという意識を職員に与えました。利用者の方は、望まないのにハンディを負って生まれ、ほとんどの方が本位ではない施設入所をし、望まない暮らしを強いられる立場にあります。職員は、施設を辞めたければ辞められるけれども、入居者のみなさんは、援助の体制がなければ施設から出ることはできず、施設で暮らすよりほかに選択は許されていません。もし自分がそのような立場であったなら、本当に施設で暮らしたいか、このままでよいのか、職員の存在が入居者にとって真に助けとなるものであるのかが問われました。我々職員も、入居者に「平和の家に来てよかった」と思ってもらえるような援助を行っていきたいのです。入居者のみなさんに、より豊かな暮らしを送ってもらうためにも、入居者の大切な人生が、我々職員の援助のあり方や姿勢にかかっているのです。

折しも、全国の知的なハンディキャップをもつ人たちに関わる領域では、「人権」の話題が盛んに言われるようになってきました。神奈川県知的障害施設協会による「あおぞらプラン」、また、北海道の剣淵西原学園、剣淵北の杜舎における「職員の倫理綱領」が公表され、それを参考にすることで、援助のあり方をめぐって具体的にこんなときにはどうしたらいいのか、どんなことが入居者の人権をまもっていないといえるのかという議論が生まれるようになりました。

6. 人権を大切にすることはどういうことか

これらの議論を通じて、人権をまもるということは、ただ単に「絶対に体罰をしない」ということではなく、八王子平和の家の利用者の暮らし全般にわたって問われるべき問題であるという雰囲気が出ました。職員会議の場で、職員が入居者の皆さんに対して権威を振りかざしていると思われる態度について話し合いました。「入浴介助のとき、入居者の頭に無言でドバーッとシャンプーをかけることだって、人権を大切にしていないということではないか」、「食事のとき、無言でスプーンを口に運んだり、薬を入れたり

することだってよくないことなのではないか」、「夜間、起き出してきた方に対して、ぶつぶつ言いながら対応することも失礼なことではないか」など、日常に関するたくさんの意見が出ました。

その内容は、ここに書き切れないほど多く、生活全般に及んで、200近い職員の援助のあり方を指摘したものでした。

7. 援助のあり方を考える

以前より、自閉傾向のある方、情緒が不安定で特別な対応が必要な方について、どのように考えていくのかということに職員は関心を持ってはいました。しかし、職員が自主的に自分の休日を使ってさまざまな「自閉症」や「強度行動障害」の勉強会やセミナーに参加したり、「自閉症」に関する本や雑誌の記事を読むようになったのも、つい最近のことです。同時に、我々職員が自閉的な傾向のある人たちのセラピーである「抱っこ療法」^{注2} (holding therapy J.Alan 1984) を学び始めるきっかけともなりました。それらの学習の中から、どんなハンディキャップを持つ人にも、乱暴な態度や大声を出さなくても対応していけること、むしろ乱暴な態度で対応してもその場しのぎの対応にしかならず、かえって入居者のところを傷つけるだけにしかならないことを知りました。しかし、情緒が不安定な入居者に対応するということは、それだけ職員の力量や援助の技術が問われることでもありました。だから職員は、継続して入居者が不安定になったときの対応を検討し、他の専門機関にて研修をしていくことが必要だと感じました。また、入居者の不適応な行動については、その行動の表面をみるのではなく、その入居者の背景にあるもの、「今、どんな気持ちでいるのか」、「どんなことを感じているのか」といったものに焦点を合わせ、その原因となる環境を取り除き、共感的に理解すること、自傷や他傷、破壊行動などを起こさせてしまったら、安全を守るように手や足を職員が保持し、ことばかけによるなぐさめをしていくことなどを確認しあいました。

入居者のみなさんの中には、季節の変わり目に不安定になる方や、周期的に躁鬱の状態がおとずれる方もあるので、完全に行動の不安定がなくなったわけではありませんが、こういった職員の対応の仕方を変化させることで、入居者のみなさんは落ち着いて生活できる場面がはっきりと増してきました。

体罰の問題を話し合う時に、「強度行動障害」といわれる方たちのことが必ず問題とされます。その話題の中で、彼らの自傷や他傷から安全を確保するためには、体罰もやむを得ないという職員の暴力を容認するような意見があります。しかし、我々は現在、全職員の一致した意見として、暴力はもちろん、乱暴な態度は全く間違った対応であることを示したいと思っています。行動上の問題に直面している方に暴力が出るのは、周囲の者の無理解や職員の援助技術の低さに起因しており、それが知的なハンディキャップを負い、精一杯生きています方たちの人生をいかにだめにしてしまうのかを考え、職員は常に加害者になる可能性があることを肝に銘じなければならないのです。

8 . 入居者が主体の運営を

そのころ、同時に、東京都社会福祉協議会精神薄弱者福祉部会^{注3}のご協力を得て、入居者のみなさんの「本人の会」活動が始まっていました。この会は、知的なハンディキャップをもつ人たちが自分のハンディキャップについて正しい認識をもち、どんな人生を歩みたいかという主体性を確立するための当事者同士の活動です。最近数多く紹介されている、知的なハンディキャップをもつ人の参加と自己決定を援助するための本に触れたことや、当事者の集会に参加したことは、倫理綱領の内容にも大きな影響を与えたと思います。

それは、障害をもった人たちにも、自分の暮らしについて自ら決定するということが援助の技術によって可能であり、入居者が主体になって施設の運営が営まれるということは、その人が人として大切にされている証でもあるように思われました。

これまで、入居者による自治会はありましたが、行事などの参加の希望を聞いたり交流会のようなものを開いたりするだけで、とても主体性を尊重するための活動とはいえませんでした。職員の多くは、入居者本人に十分な説明をすること、あらゆる点で入居者の意見に耳を傾けることをしてきませんでした。誰がどの作業に入るか、誰がどの部屋に住むか、どこへ外出したり旅行したりするか、よく考えてみればこれらはすべて入居者自身の暮らしに関わるもので、我々職員が本人のいないところで決定するのは、人権を大切にしていないのではないかと思われました。施設の運営や自分たちの暮らしに参加と自己決定を尊重したい、しかし、施設という組織の限界から、入居者本人の希望が必ずしもかなえられるということはありません。そのようなときは、少なくとも、本人に納得いくようにきちんと説明する、そして、本人の意見が尊重され、できるだけ希望がかなうよう職員として最大限努力をする。そして、それでも希望どおりにならないような場合には、援助の力が及ばないことを謝る、そのような誠実な態度で臨もうと話していました。

現在八王子平和の家では、さまざまな点で本人の自己決定を大切にしようと試みています。そして入居者による他の施設やグループホームの見学をし、施設の暮らしそのものについて情報を提供したり、入居者自身が自分の暮らしについて考える機会を設けています。外出や旅行の際に付き添ってもらう職員を入居者が選べるようにしました。

また、一人の大人としてみてほしいという入居者の意見を尊重して、呼び捨てや「～ちゃん」「～くん」で呼んでいたすべての入居者を「～さん」という呼び方に変える決定をしました。それは、大人である入居者に社会人として当然の敬意をこめるという意味からです。この「～さん」で呼ぶということに関しても、入居者と職員の援助関係をどう考えるかという点で多くの意見が出されました。

入居者の中には今までどおり「～ちゃん」で呼んでほしいという方もあり、急に「～さん」と呼ぶのはなんだか親しさに欠けるような印象がありました。たしかに、「～ちゃん」と呼ぶことは、親しさの現れであったかもしれませんが、しかし、知的なハンディキャップをもっている人が大人として尊敬されず、いつまでも子どものようにみられるの

はよくないことであるという意見は一致していました。そして、職員は親しさゆえに呼び捨てにしたり、「～ちゃん」と呼んでいるつもりでも、地域の人が見たら、やはりこの人たちは子どものように扱われていいのだということになりはしないか、年下の人からは「～さん」と呼ばれるはずなのに、なぜ施設の中では許されるのか、その援助関係自体が何か間違っているのではないかという意見が出されました。援助の中心は入居者であって、職員は入居者の必要とするサービスを提供するものであるという考え方をもたなければ、いつまでたっても入居者は、たまたま入所した施設の理念や援助を受けた職員の考え方の支配を受け、永遠に職員の権威の元で生活しなければなりません。お互いの関係の中で強者なりがちである立場の職員がほうが入居者を呼び捨てにすることは、入居者が主体になることに反しているという結論に達しました。「～ちゃん」と呼んでほしいと希望していたその方も、「～さん」と呼ばれることに慣れるとそれが自然になっていきました、そして、知的なハンディキャップをもつ人たちの当事者の会で、その方が「私たちも大人なのだから、子ども扱いしてほしくない。職員が呼び捨てにしたり『～ちゃん』と呼ぶのはよくないことなのでやめてほしい。」とまで発言したのです。

八王子平和の家で、人権を大切にしていこうということは、ただ単純に「何かをしない」ということではなく、入居者と職員の援助関係を変化させていこうという意味を含んでいました。

倫理綱領を作成するにあたって、入居者のみなさんにも「職員のどんなところがいやか」、「八王子平和の家の暮らしでどんなことを望むか」という意見を言っていただきました。「私のわからない話を職員だけで話さないでほしい」、「上から見下ろすように話さないでほしい」、「家に帰ってお母さんと暮らせるようにしてほしい」、「結婚したい」、「一人部屋がほしい」、「もっと外出できるようにしてほしい」など、いってみれば当たり前の意見です。

そしてその意見は、職員室に倫理綱領の草稿の一部として貼り出されました。

・ 倫理綱領作成を振り返って

1 . 倫理綱領がある意味

こうして職員全体による話し合いを何度も繰り返し、倫理綱領ができました。作成後、職員のアンケートをとり、次のような回答を得たのでその一部を記します。

イ . 倫理綱領がある意味は何だと思うか。

- ・ 今まで私たち職員は、日頃何気なくとっている態度や会話のなかで、それとは気付かずに人権侵害を行ってきたが、倫理綱領があることによって、思い出し、戒められる気がする。
- ・ 倫理綱領がある意味は、入居者のみなさんを大切にしようという自分への戒めで

ある。入居者のみなさんは、施設の暮らしのなかでいろいろと我慢したり、つらかったり、傷つけられたりしていると思う。

- ・ 私たちは、施設職員の慣れで、無意識的、意識的に入居者の人権を脅かしてしまっている現状があると思う。常に、この作成の段階と倫理綱領の中身を念頭においていきたい。
- ・ 職員は入居者に対して、いけないことだが強弱でいえばどうしても強者の立場になっている現状がある。知らず知らずのうちに入居者に接する態度がそうになってしまうのである。そのためにも倫理綱領は絶対に必要だ。
- ・ 倫理綱領のある意味は国でいえば憲法のようなもの。常に判断の基準となる考え方。
- ・ 自分にとって倫理綱領は、入居者に対する自分の高慢さと自分の弱さを思い出させてくれるもの。
- ・ 最低限の常識としたい
- ・ 目指す理想であり、同時に必ず守るべきという意味で始まりである。自分自身につきつけて戒めたい。
- ・ 入居者ひとりひとりも同じ人間、とても大切な命です。どんな立派な文章をつくっても倫理綱領は守らなければ意味がないと思います。
- ・ 入居者にとっても職員にとってもお互いが幸せであるための倫理綱領だと思います。
- ・ 倫理綱領は深い愛情と冷静なこころの元にあるべきだと思う。目にみえる行動以上に職員や入居者のこころの支えになると信じる。

ロ． 他の施設で倫理綱領を作る場合に何かアドバイスがありますか。

- ・ 今までの歴史や経験を踏まえて施設がやってきたこと、自分の行いを考えなおしてみよう。そういう新しい時代だとおもいます。
- ・ 倫理綱領をつくるときは、入居者の気持ちや意見をできるだけ多く聞いてあげてほしい。
- ・ ハンディをもった人達が人として当たり前の生活をするために、何をさておいても職員である私たちがはじめにこころを砕くべきであると思う。
- ・ 同じ人間として存在するために、守るべきことを守るのは他の施設であっても同じだと思うので、他の施設でもこういった活動をしてほしい。
- ・ 他の施設に対して偉そうなアドバイスなど全くできない。ただ、良いものを作ろうとせず、その過程を大事にしていった方が結果的に自分たちの力になると思う。先を急がず、じっくりやってください。

ハ． 倫理綱領を作ることにはどのような意味があったと思いますか。また、何が変わったと思いますか。

- ・ 倫理綱領をつくることになって、単純に入居者には、あんなこともこんなことも

嫌なことなんだなと思い知った。

- ・ 本当に今までの社会福祉が利用者にとってひどいものだったと思った。
- ・ 今になってこんな倫理綱領をつくらなければならなかった現状について、自分も含め見つめ直し、未来に進んでいきたい。
- ・ 自分の援助者としての良くないところを知るとともに、入居者の気持ちを考える良い機会だったと思う。
- ・ 何か変わったかといえば、あまり考えていなかったが、職員の影響でうまくひっぱられたという感じがしている。施設の中身が自然な形で改革していると思う。
- ・ 倫理綱領をつくることで、自分の援助を見直せる時間を与えられた。また、職員皆で何を大切にしていかなければならないか、自分で気が付かずに行ってしまう行動などを見直せることができありがたかった。
- ・ 自分のひとりよがりではなく、もっと援助のあり方という大きな視点から見れてよかった。入居者に対しての愛情がより深く感じられ、入居者のみなさんをいとおしく思っている自分に気付いた。もっと勉強していかなければ申し訳ないと思っている。
- ・ 職員の倫理を具体的なことばにしていくことは大変難しく、ひとりひとりの考えが現れるきっかけになった。普段はなかなか話し合うことがあまりない基本的な援助のあり方を話し合うきっかけになり、自分をみつめるきっかけにもなったと思う。
- ・ 入居者に対してしてはいけないことや、すべきことをはっきりさせていくことも必要なのに、気持ちの弱い自分はいざ倫理綱領をつくるとなると、入居者のケースによっては断片的な言い方は難しいと思った。しかし何よりそれを自分達で考え、ぶつけあったことが一番大事だったと思う。結果より過程です。

二． 今後この倫理綱領を作る活動をどのようにしたいですか。

- ・ この倫理綱領は今後も見直し、付け加えて、また入居者のみなさんにも、私自身がどれだけ人権の侵害をしてきたのかを本音で聞いてみたい。これで良しとしないで、どんどんサービスのあり方、援助の中身を良い方向へと変化させていかなければならないと思う。決して表面的なことにしてはならない。
- ・ 入居者のどんな小さなことにも、謙虚にうけとめていきたい。
- ・ この倫理綱領が飾り物にならないよう、自分のしていることや、八王子平和の家がしていることが、入居者の人権に反していないか、いつも置き換えて具体的に考えていきたい。
- ・ 今後どうしていきたいか、これは終わりではなく始まりですね。

．おわりに

我々八王子平和の家は、単に施設の中で体罰が起こらないようにするという意味にお

いて人権を考えるのではなく、入居者の皆さんのたった一度しかない人生が、本当に大切にされているという感じをもって援助されていくには、どうしたらよいかと考えました。それは、食事の提供の仕方、作業のあり方、暮らし方、あらゆる場面で人間らしく尊重されているか、参加や自己決定をされているか、将来の夢や希望をもつことが許されているか、社会の多くの人と出会い、地域社会に生きる人として、人生の意味を考える機会が保障されているかという援助のすべてに関わっています。つまりは我々職員が入居者の人生の中でどのように存在し、どのように援助していけるのかというとても大切な問い掛けでした。

同時に我々職員は、この倫理綱領でさえ、入居者の皆さんの決定ではなく我々の意志によってできたことからわかるように、未だ入居者の皆さんに対して「権威者」であり、いつでも人権を脅かすことのできる存在の一部に過ぎないことを認めざるを得ません。倫理綱領作成にあたって、入居者に聞いた施設や職員への要望は、そのまま入居者の権利宣言につながるものです。入居者にとって倫理綱領がある意味は、職員の態度が変わること以上に、入居者自身の主張が認められ、尊重されるかどうかにあると思います。知的なハンディキャップのある人達が、どのように権利の意識を育てていくのか、我々の情報提供の仕方、援助の方法について具体的な実践を重ねていきたいと思います。そして、職員主導ではなく入居者本位で、入居者の本当の思いと願いから生まれた「権利宣言」ができるよう、再び何年もかかって取り組んでいきたいと思います。

どの施設でも、その理念において「人権を守る」ことを掲げています。しかし「施設」は、ハンディをもった人が援助をうけて暮らすために、不本意ながら選択なく住み慣れた地域や家族から離れ、いつ退所できるかわからないという場所として存在する限り、どんなに施設を地域に開放したとしても、多かれ少なかれ「人権」を守りえない場所であると考えます。同時に八王子平和の家に入居されている重度の入居者や、行動の課題、情緒不安定の課題に直面している入居者が地域に暮らしていくために施設を退所するには、あまりにも社会福祉制度が不備であることも否めません。できる限り地域にでていくことができるよう、地域への環境に働きかけていく援助をしていくと共に、入居者が長い人生のほとんどを施設で暮らすとしたならば、施設の暮らしが人間として普通の暮らしとなるよう生活の質を問うていくつもりです。

そして付け加えれば、未だ多くの施設での体罰、職員の乱暴な態度や言葉遣いがなくならないのは、慢性的な施設の環境の劣悪さに起因していることは明らかです。福祉の歴史のなかで現在の施設が隔離保護的なものとして存在してきたこと、実質的サービスの水準である「最低基準」が「平均基準」として存在していること、施設の財政面を支える措置制度の中で施設が措置費を消化するだけの存在になり、先駆性・開拓性が失われていること、「措置」そのものが措置権者の手中にあり、入所にあたっての利用者の施設入所への選択権が保障されていないために、施設と利用者の関係が対等ではなく、利用者が弱い立場にあることなども人権が守られていないことの原因であると考えます。

しかし、施設のなかで体罰が横行することの原因はそれだけではなく、「そのことをだれも変えていこうとしない」という職員の意識によるところも大きいのではないでしょ

うか。職員同士の信頼関係がなく、「この職員の態度は乱暴だ」と感じたとしてもそれを口にだすことができない、結果としてハンディをもつ利用者がいつまでも体罰を受ける立場として存在し続けるのです。だからこそ、利用者の一番身近な存在である職員に、専門性と援助技術の高さ、倫理を堅くまもろうとする勇気が求められています。そして、職員の善意や倫理観だけにたよらず、現場職員によらないオンブズパーソンや管理職からのチェック機構、日常的には施設が開放的であり、社会のさまざまな人の出入りがあるという状況が必要です。

これらのことを踏まえて八王子平和の家の倫理綱領は、社会のなかで未だ十分な権利を認められていない知的なハンディキャップをもつ人達に対して、施設の中の援助にとどまらず、個人としても集団としてもともに社会に訴え、行動を起こしていく者として存在したいと心から願っています。この「倫理綱領」を作成したということが、けっしてことばだけのものに終わらず、八王子平和の家の具体的な改革となり、実践となるきっかけにしたいのです。

注1 東京都社会福祉協議会精神薄弱児者福祉部会職員研修
平成5年8月31日～9月1日 湯河原厚生年金会館
「見失いがちな原点をもう一度みる」 講師：弁護士 副島洋明先生

注2 だっこ療法は、アメリカの心理学者J. Alanが創設し、日本では阿部秀雄氏が紹介している。
自閉症の児童をはじめ、コミュニケーションに障害をもつこどもの心理療法である。

注3 東京都社会福祉協議会・精神薄弱者福祉部会による、12月9日の障害者の日記念事業として、1994年度より知的ハンディキャップをもつ当事者による「本人の会」が開催されている。
八王子平和の家の職員と入居者がスタッフとして参加、12月9日のイベントにも入居者が多数参加している。

【参考文献】

- ・ 「社会福祉研究」第62号 特集「福祉施設改革の視点 社会福祉施設の新たな役割と課題」
- ・ 「発達障害研究」第16巻第2号 1994年度 特集「入所施設再考」
- ・ 「あおぞらプラン」 神奈川県知的障害施設協会 1994年度
- ・ 剣淵西原学園、剣淵北の杜舎「倫理綱領」