

障害福祉サービス従事者における 「無意識の不適切行為」に関する研究

— 目撃従事者の観点によるその発生・増幅要因とその意識化要因の検討 —

福岡県立大学 寺島 正博

I. 研究動向と目的

2011年「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」が成立した。これにより障害者虐待の防止に係る整備が進められた。しかし、厚生労働省の調査(2017;2013)によれば、2016年度の障害福祉サービス従事者等(以下、従事者と省略する。)による虐待が2012年度より約5倍も増加している現状を鑑みれば、虐待の解消に向けた早急な対応が求められる。

従来の虐待に関する研究では、被害者である障害者に関する研究よりも(Kassah, Kassah & Agbota, 2014)、加害者である従事者に関する研究が数多く散見される。従事者に関する研究では、虐待の要因として従事者の個人と環境にそれぞれ課題があることが指摘されているように(松川, 2001)、従事者の個人的要因に焦点を当てた研究と環境的要因に焦点を当てた研究に分類することができる。

個人的要因に焦点を当てた研究としては、従事者が指導や躰等の名目によって虐待を行っていることや(副島, 2009)、従事者が障害者の権利侵害に関して認識が薄いことが指摘されているように(重岡, 2008)、従事者がこれまでに会得してきた価値観が大きく影響しているといえる。また、環境的要因に焦点を当てた研究としては、事業所内の無責任な体質や閉鎖的構造が指摘されているように(副島, 2000)、従事者同士や従事者と管理者といった関係性が深く関与しているといえる。

児童虐待では「マルトリートメント」といった用語が用いられている。マルトリートメントは虐待とまでは言えない行為であって虐待の上位概念に位置づけられている(高橋・庄司・中谷・加藤・澁谷・木村・益満・朽尾・北村, 1995)(以下、不適切行為と省略する。)。虐待は小さな出来事から次第にエスカレートしていくことや(厚生労働省, 2005)、虐待の初期的段階には識別にジレンマが伴うと危惧されているように(Robert, 1994)、虐待の解消には軽微や些細と受け取られやすい不適切行為こそ着目する必要がある、不適切行為の段階における検討が重要であると考えられる。

さて、心の動きの大半が無意識下で行われると指摘されているように(匠, 1998)、我々の心の動きは時として無意識を伴う。これに関し従事者は自己の無意識による言動を十分に理解し、無意識の解消に努めなければならないと指摘されているが(本出・黒川・森野, 1975)、虐待の調査によれば7事例のうち4事例は従事者に自覚がないという報告がある他(宗澤, 2008)、実践現場ではほとんどの援助者が虐待を否定しているにも関わらず、なぜ、虐待はなくならないのかといった実情を伝えているように(市川, 2004)、従事者が不適切行為を行っているにも関わらず意識下でない状態(無自覚の状態)、いわゆる「無意識の不適切行為」が一定数起きていると解することができる。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。)は無意識の状態であるため、単に他の従事者か

ら不適切行為であることを注意されたとしても不適切行為を否定することになる。つまり、無意識の不適切行為は意識下で行われる不適切行為とは性質が異なることから、無意識の不適切行為を明確に理解する必要がある。

無意識の不適切行為を明確に理解するためには、上述の通り加害従事者の個人的要因と環境的要因に着目する必要があるが、更に探究するためには、無意識の不適切行為の発生・増幅要因は何か、また、無意識の意識化を促す要因は何かについても、それぞれ明らかにし理解する必要があると考える。そして、これらを明らかにするためには加害従事者が無意識であるため、加害従事者と同じ職場で働き、無意識の不適切行為を目撃している従事者（以下、目撃従事者と省略する。）の観点により、定性分析を基に明らかにすることが求められるが、残念ながらこれまで行われてきた研究では、これらを十分に明らかにしてきたとはいえない。

そこで本研究は、目撃従事者の観点を基に加害従事者の無意識の不適切行為が発生・増幅する個人的要因と環境的要因、また、無意識の意識化を促す個人的要因と環境的要因を明らかにすることを目的とした。なお、管理者（経営者を含む。以下同じ。）については、加害従事者に対して不適切行為の指導等の責務があることから「従事者」には含まない。

II. 方法

1. インタビュー調査

16名のインタビュー調査の対象者については、筆者が2013年7月に全国の障害福祉サービス事業所を対象に実施した「無意識の不適切行為の意識に関するアンケート調査（回答数7,813人（回収率30.7%）」の回答から、①「あなたの周りで無意識の不適切行為を見たことがありますか」の質問項目に対し「はい」と回答している目撃従事者、②「あなたは何を根拠に無意識の不適切行為を判断していますか」の質問項目に対し、客観的な判断基準の回答を示す

者（表1※）、③アンケート調査の自由記述欄において、無意識の不適切行為の発生・増幅の個人的要因と環境的要因、また、無意識の意識化を促す個人的要因と環境的要因に関し明確な回答をしている者、④インタビュー調査に協力できる意向を示している者の①から④のすべてを満たす者を対象に調査を行った（表1）。なお、インタビューガイドは(1)無意識の不適切行為に気づいた状況、(2)無意識の不適切行為の発生要因と増幅要因、(3)無意識の意識化の要因、(4)加害従事者との関わり、(5)無意識の不適切行為の解消条件を設定し、面接方法は調査協力者の見解を重視するために半構造化面接を採用した。

2. データの収集方法

2014年8月18日～2014年11月15日の約3ヶ月間に渡りインタビュー調査を実施した。その際、記録した全ての逐語録をデータ化した。調査時間は一人40分程度であり、調査場所は調査協力者の勤務先の面接室・事務室等で行った。

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、また、録音の有無について調査協力者全員から承諾書を頂いた。なお、本研究は福岡県立大学研究倫理審査委員会（H26-14）の審査を受け実施した。

4. 分析視点と方法

研究方法は「修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ」（以下、M-GTAと省略する。）の手順に従って分析を行った。始めに逐語録を読み、調査対象者の感情やニュアンスを含めた内容を把握し、認識・行為・感情に照らした解釈を行った。生成した概念は概念名・定義・具体例を記入し、データの解釈について考えたことを理論的メモとして記録した。以上により概念を生成しつつ同時に概念間の関係性を考え、概念間のまとまりであるカテゴリーを解釈的に生成した。

表 1. インタビュー調査協力者の属性

氏名	地域	年代	性別	事業所種別	インタビュー調査協力者の無意識の不適切行為の判断基準*				
					他の従事者から学んだ	管理者から学んだ	福祉系学校で学んだ	事業所内の研修で学んだ	事業所外の研修で学んだ
A	北海道	30歳代	女性	就労継続支援B型		○			
B	北海道	30歳代	女性	生活介護					○
C	北海道	50歳代	女性	施設入所支援					○
D	青森県	40歳代	女性	施設入所支援	○				
E	福島県	20歳代	女性	就労継続支援B型	○				○
F	千葉県	50歳代	男性	共同生活援助	○			○	
G	東京都	60歳代	女性	就労継続支援B型			○		
H	東京都	30歳代	男性	生活介護	○	○			
I	東京都	50歳代	女性	生活介護	○				
J	東京都	20歳代	女性	生活介護		○			
K	神奈川県	30歳代	男性	生活介護			○		○
L	神奈川県	50歳代	女性	共同生活援助			○		
M	滋賀県	30歳代	男性	施設入所支援			○	○	
N	大阪府	20歳代	女性	就労継続支援B型					○
O	兵庫県	30歳代	女性	就労継続支援B型					○
P	広島県	50歳代	男性	就労継続支援B型			○	○	

※インタビュー調査協力者がアンケート調査において回答した内容である（複数回答）。

Ⅲ. 結果

得られたデータは4つのカテゴリー・9つのサブカテゴリー・18の概念に分類することができた。カテゴリー・サブカテゴリー・概念を用いて目睹従事者の観点による加害従事者の無意識の不適切行為の発生・増幅の個人的要因と環境的要因、また、無意識の意識化の個人的要因と環境的要因を図1に図解した。カテゴリー、サブカテゴリーを用いたストーリーラインは次の通りである。また、カテゴリーを〈 〉、サブカテゴリーを{ }で表している。

【ストーリーライン】

加害従事者の〈無意識の不適切行為の発生・増幅の個人的要因〉については、職場の中で{取り残された価値観}を持った従事者が存在してしまい支援を行うため、目睹従事者は{無意識の不適切行為の形態}を認識する。加害従事者の〈無意識の意識化の個人的要因〉では、多くの目睹従事者が加害従事者の{日頃の心構え}の有効性を唱えており、加害従事者自身による{改悛の情}を期待する。

加害従事者の〈無意識の不適切行為の発生・増幅の環境的要因〉については{実践にそぐわ

ないと感じる研修}{加害従事者に注意できない状態}{人件費不足による人材難}が無意識の不適切行為を放置・放任し、無意識の不適切行為の発生・増幅に繋がる。加害従事者の〈無意識の意識化の環境的要因〉では{注意できる者の存在}により[無意識の不適切行為への働きかけ]が行われ、加害従事者の{改悛の情}を期待する。

以下、カテゴリーごと順に説明する。なお、概念を[]、調査協力者の発言内容を「 」で表している。

1. 加害従事者の無意識の不適切行為の発生・増幅の個人的要因

〈加害従事者の無意識の不適切行為の発生・増幅の個人的要因〉は{取り残された価値観}{無意識の不適切行為の形態}といった2つのサブカテゴリーから構成される。

1) 取り残された価値観

{取り残された価値観}とは、加害従事者と他の従事者の価値観に隔たりがあり、その隔たりが解消されていないことである。{取り残された価値観}は[旧態依然][経歴による差]の2つの概念から生成される。

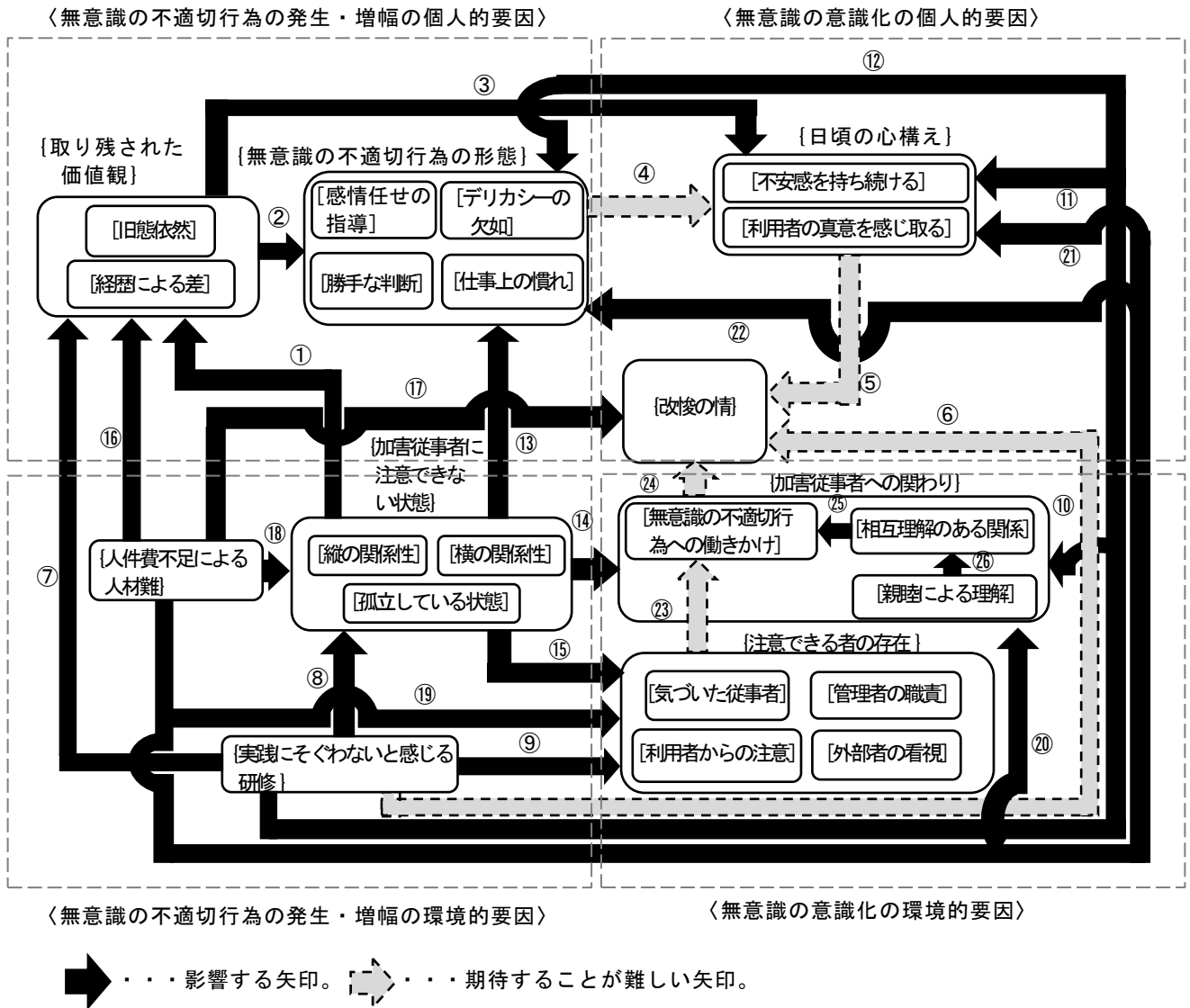


図1. 目撃従事者の観点による加害従事者の無意識の不適切行為の発生・増幅の個人的要因と環境的要因, また, 無意識の意識化の個人的要因と環境的要因の図解

「旧態依然」とは、加害従事者が時代と共に変化している不適切行為について対応していないことである。昔は「言うこと聞かなかつたらひっぱたいちゃえばいいのよっていう発想」であったように、昔の常識は今の非常識ともいわれる。「昔々は通ってはいた」ことも時代と共に変化しているが、加害従事者はこのような変化に対応していない。

「経歴による差」とは、加害従事者の経歴によって従事者同士の価値観に違いが生じていることである。福祉の「学校で何年間かかけて勉強

してる人とは、どうしてもそこに差がある」。「今まで全然違う職業をしてきて、ここに入ってきて、急に統一ってというのはやっぱり」難しい。

2) 無意識の不適切行為の形態

「無意識の不適切行為の形態」とは、加害従事者は気づいていないが他の従事者から見れば不適切行為となる形態である。「無意識の不適切行為の形態」は「感情任せの指導」「デリカシーの欠如」「勝手な判断」「仕事上の慣れ」の4つの概念から生成される。

「感情任せの指導」とは、加害従事者がその

場の感情に任せて利用者に指導（注意も含む。）を行うことである。「特に仲がよかったりとかするからこそ、つい感情的に」になってしまう。「口で言ってわからないとバーン」というように利用者に手を出してしまう。

〔デリカシーの欠如〕とは、加害従事者が利用者への配慮や心配りに欠ける行為のことである。利用者に対し「不必要な近さでコミュニケーションをとる」。「顔を近づけて車椅子を押さえるような状況で説明」をする。排泄行為には特別な配慮が求められるが、利用者に「どういった影響を与えるっていうのは全く考えなしにやってる」。

〔勝手な判断〕とは、加害従事者が利用者の意向を確認せずに勝手な判断で支援を行うことである。利用者に対し断りもなくカバンから連絡帳を出す。利用者が暑いだろうと勝手な判断で上着を脱がす。利用者に親しみを込めて「呼称」や「ちゃん」と呼ぶ。

〔仕事上の慣れ〕とは、加害従事者が仕事上の慣れによって利用者に欺いた支援を行うことである。加害従事者が利用者に対し「このぐらいだったらいいや」と誤魔化してしまう。加害従事者がデスクワーク等に追われて利用者に関わる時間を調節してしまう。

2. 加害従事者の無意識の意識化の個人的要因

〈加害従事者の無意識の意識化の個人的要因〉は、{日頃の心構え}{改悛の情}といった2つのサブカテゴリーから構成される。

1) 日頃の心構え

〔日頃の心構え〕とは、加害従事者が支援をする上で日頃から心に留めて置き、自らの行動を律することである。{日頃の心構え}は[不安感を持ち続ける][利用者の真意を感じ取る]の2つの概念から生成される。

〔不安感を持ち続ける〕とは、加害従事者が絶えず無意識の不適切行為を起こすのではないかという不安感を持ち続けることである。「不安だから振り返ろうと思ったりとか、ちょっと見つめ直すので」無意識の不適切行為の解消に繋

がる。不安感は「いつも思っていないとだめなんじゃないですか。そうじゃないと、当たり前になるんじゃないですかね」。

〔利用者の真意を感じ取る〕とは、加害従事者が利用者の意向や本心を感じ取ることである。利用者には「言えない状況の人もいっぱいいる」ため、利用者の行動には「何かあるかもしれない」と注意深く観察し、利用者の真意を感じ取ることが無意識の不適切行為の解消に繋がる。

2) 改悛の情

〔改悛の情〕とは、加害従事者が無意識の不適切行為を心の底から悔い改めることである。同じ過ちを繰り返さないためには加害従事者が「本当にいけないことしちゃったんだな」と猛省する必要がある。「こうや、このことなんやっていう気づきがなかったら多分同じ繰り返し」になる。

3. 加害従事者の無意識の不適切行為の発生・増幅の環境的要因

〈加害従事者の無意識の不適切行為の発生・増幅の環境的要因〉は、{加害従事者に注意できない状態}{実践にそぐわないと感じる研修}{人件費不足による人材難}といった3つのサブカテゴリーから構成される。

1) 加害従事者に注意できない状態

〔加害従事者に注意できない状態〕とは、事業所内において加害従事者に注意できない状態が生じていることである。{加害従事者に注意できない状態}は[縦の関係性][横の関係性][孤立している状態]の3つの概念から生成される。

〔縦の関係性〕とは、事業所内の雇用形態や職位等によって生じる縦の関係性により、加害従事者に注意できない状態のことである。「非常勤とか職員の立場、上司との立場ということで、どうしても言えないことはある」。また、縦の関係性には経験年数や年齢の違いも含まれてくる。縦の関係性を超えて無意識の不適切行為を指摘することは、相手に「盾突く」と捉えている従事者もいる。

〔横の関係性〕とは、同期の従事者同士や同

じ立場（身分）の部署同士によって生じる横の関係性により、加害従事者に注意できない状態のことである。同じ立場では「対等なところがあるので」言えない。同じ立場の仲間であるからこそ言いづらい。事業所が部署単位により組織化（横の関係性）されているため、他部署のことを注意することができない。

〔孤立している状態〕とは、従事者同士や家族等が孤立しているため、加害従事者に注意できない状態のことである。従事者同士で連携も取れていないため、安易に加害従事者に注意できない。「職員も、家族も、世間も、本人も閉鎖的」と感じており、加害従事者に注意するには至らない。

2) 実践にそぐわないと感じる研修

〔実践にそぐわないと感じる研修〕とは、事業所内外において利用者の権利擁護に関して研修が行われても加害従事者が実践と乖離していると感じる研修のことである。虐待の研修を「施設としてはもちろん行っているんですけども総合的な部分での話になってしまうので」実践と離れていると感じる。「研修とかをしっかりやっていますみたいなことを言われても現実はずう」と感じる。

3) 人件費不足による人材難

〔人件費不足による人材難〕とは、人件費が限られているため、優秀な人材確保や人員配置を図ることが難しいことである。「給料がそんなに良くないので」優秀な人材が集まらない。「非常に限られた予算の中でやらなければならないから、余裕がある人間配置ができていない」、「お金のこととかで」無意識の不適切行為の解消に向けて体制を組むことができない。

4. 加害従事者の無意識の意識化の環境的要因

〈加害従事者の無意識の意識化の環境的要因〉は、〔注意できる者の存在〕〔加害従事者への関わり〕といった2つのサブカテゴリーから構成される。

1) 注意できる者の存在

〔注意できる者の存在〕とは、事業所内外を

問わず加害従事者に無意識の不適切行為を注意できる者のことである。〔注意できる者の存在〕は〔気づいた従事者〕〔管理者の職責〕〔利用者からの注意〕〔外部者の看視〕の4つの概念から生成される。

〔気づいた従事者〕とは、加害従事者の不適切行為に気づいた従事者のことである。無意識の不適切行為は、「集団の中にそのことに気づく人がいるか」が重要となる。加害従事者が無意識であるからこそ、気づいた従事者が利用者を「どうやって守っていったらいいのかを考える」必要がある。

〔管理者の職責〕とは、管理者が職務上の責任者として加害従事者を発見し注意することである。「最終的に所長と本人さんとちょっと話、面談をしてもらおう」。管理者は従事者をしっかりと管理しなければならない。

〔利用者からの注意〕とは、利用者自身が無意識の不適切行為を注意することである。利用者が「職員の対応が適切かどうか、失礼な言動はないかどうか」を評価することが重要となる。自らの意思を表明することが可能な利用者については、従事者が「そういうふうな言い方は嫌だっということ、その職員に言ったほうがいいですよ」と助言する。

〔外部者の看視〕とは、地域住民や利用者家族等が加害従事者を看視することである。無意識の不適切行為を発見するためには「第三者から見てもらうのが一番わかりやすい」。これにより従事者が緊張感を持って取り組むことができる。「ご家族とかがきっちり見てくれるというのが重要だとは思っています」。

2) 加害従事者への関わり

〔加害従事者への関わり〕とは、注意できる者と加害従事者との関わりのことである。〔加害従事者への関わり〕は〔無意識の不適切行為への働きかけ〕〔相互理解のある関係〕〔親睦による理解〕の3つの概念から生成される。

〔無意識の不適切行為への働きかけ〕とは、注意できる者が無意識の不適切行為の解消のた

めに働きかけることである。無意識の不適切行為が起きていれば加害従事者に「得意分野の肢体不自由の方に入ってもらって」担当の交代を買って出る。加害従事者に「もうこれは繰り返し、繰り返し」伝えることで改善を促す。また、加害従事者に無意識の不適切行為であることを伝えることによって「モヤモヤが残っているんだなっていうことはちゃんと受けとめてあげて」話を聞く。

〔相互理解のある関係〕とは、注意できる者と加害従事者の間に相互理解が生じている関係のことである。仕事上「相手のことも知らないといけないし、自分のことも知ってもらわないといけない」。周りから「こういう人なんだというのを分かってくれることで、安心して仕事ができる」。

〔親睦による理解〕とは、従事者同士が親睦を図ることにより理解が深まることである。「意外とお酒が入ると、今まで言えないとかって思っていたところが言えたりもする」。「従事者間の関係を大事にするのは仕事の時間外かなと思って」、そのような時間を大切にしている。休憩時間の何気ない会話から「私もそんなことがあるんだ」と気づかされることもある。

IV. 考察

以下の四つの知見が見出された。一つは〈加害従事者の無意識の不適切行為の発生・増幅の個人的要因〉からである。{取り残された価値観}については、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)、利用者に対する支援には従事者同士による価値観の統一が必要不可欠となる。しかし、{加害従事者に注意できない状態}(矢印①)や{実践にそぐわないと感じる研修}(矢印⑦)により、{取り残された価値観}を持つ従事者が存在してしまうと考えられ、その{取り残された価値観}を持つ従事者の支援を見た目睹従事者が{無意識の不適切行為の形態}であると判断するという知見を得た(矢印②)。

二つは〈加害従事者の無意識の意識化の個人的要因〉からである。目睹従事者の多くは{日頃の心構え}の有効性を唱えていたが、加害従事者については{取り残された価値観}が影響しており(矢印③)、他の従事者と価値観に隔たりが生じているため、〈加害従事者の無意識の意識化の個人的要因〉に{日頃の心構え}を期待することは極めて難しいと考える。また、「支援の自覚化」の重要性が指摘されているように(薬師寺・渡辺, 2007)、〈加害従事者の無意識の意識化の個人的要因〉には自己の「気づき」が最も重要であるといえるが、「気づき」とは自身がかこれまで見落としてきたことに新たに気づくことであるため、無意識の不適切行為に気づくことは難しいばかりか、気づきの程度や範囲も従事者によって様々であることから、{日頃の心構え}を〈加害従事者の無意識の意識化の個人的要因〉の主要な要因として期待することは非常に難しいといえる(矢印④)。更に加害従事者が{日頃の心構え}の実効性を過信することになれば、無意識の不適切行為を助長することにも繋がることから、{日頃の心構え}は〈加害従事者の無意識の不適切行為の発生・増幅の個人的要因〉となり得てしまう。そのため、{日頃の心構え}によって{改悛の情}を期待することが難しいという知見を得た(矢印⑤)。

三つは〈加害従事者の無意識の不適切行為の発生・増幅の環境的要因〉からである。{実践にそぐわないと感じる研修}では、虐待の要因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)、専門性の向上の一つとして充実した研修が重要となる。しかし、職場内外を問わず多くの研修が行われたとしても、加害従事者が研修によって無意識の不適切行為を理解できなければ、加害従事者の{改悛の情}を期待することは難しい(矢印⑥)。また、{実践にそぐわないと感じる研修}では、加害従事者の自覚を引き出すことが難しく、何ら無意識の不適切行為の改善行動に繋がらないことから、無意識の不適切行為の増幅環境的要因として 6

つのカテゴリーに影響を与える（矢印⑦・⑧・⑨・⑩・⑪・⑫）。このように加害従事者の自覚の問題については「加害従事者に注意できない状態」も挙げられる。これは従事者が組織や集団の中で圧力に屈してしまうと危惧されている通り（空閑，2001）、加害従事者を見ている他の従事者が「傍観者」と化してしまえば、加害従事者の自覚を引き出すことが難しく、無意識の不適切行為の改善行動に繋がらない。そのため、無意識の不適切行為の増幅環境的要因として4つのカテゴリーに影響を与える（矢印①・⑬・⑭・⑮）。また、事業所が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という「人件費不足による人材難」も7つのカテゴリーに影響を与えることから（矢印⑯・⑰・⑱・⑲・⑳・㉑・㉒）、〈加害従事者の無意識の不適切行為の発生・増幅の環境的要因〉となり得るといふ知見を得た。

四つは〈加害従事者の無意識の意識化の環境的要因〉からである。無意識が「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）、「注意できる者の存在」が意識化の主要な要因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く、必ずしも「無意識の不適切行為への働きかけ」が行われるとはいえない。そのため、「注意できる者の存在」の全員に全幅の期待を寄せることは極めて難しい（矢印㉓）。加害従事者に一番身近な存在となる「気づいた従事者」と、利用者の権利擁護をしっかりと負わなければならない「管理者の職責」が最も重要である。「気づいた従事者」と「管理者の職責」により「無意識の不適切行為への働きかけ」が行われ（矢印㉓）、「改悛の情」に達することが想定される。しかし、ここにも大きな課題がある。それは目睹従事者が指摘するように、他の従事者から注意されたことを直してみたら「実はそうでもなかったり（B）」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（H）」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」を期待できるとはいえない（矢印㉔）。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必要であって、そのためには両者に「相互理解のある関係」といった一定の要素が重要であると推測した（矢印㉕）。また、「相互理解のある関係」の構築には勤務時間の枠を超えた人間性を知ること大きく影響すると考えられるため、「親睦による理解」が影響するという知見を得た（矢印㉖）。

最後に本研究の課題としては、地域の実情や慣習を踏まえた実践現場における妥当性の検証を進める必要がある。地域が持つ特有の事情や地域の慣習が、利用者を始め従事者や地域住民に対しても虐待の意識に影響を与えているのではないかと考える。そのため、そこから新たな発見や変化が見受けられた場合には、本研究を更に発展させる必要があるであろう。

付記

本稿は2013～2015年度科学研究費補助金基盤研究（C）25380764による研究成果の一部。

文献

- 秋山智久（2006）『社会福祉実践論—方法原理・専門職・価値観—』、ミネルヴァ書房。
- 旭洋一郎（1999）障害者虐待と社会福祉の専門性—新聞報道を中心に—、現代の社会病理、14、25-36。
- 本出祐之・黒川昭登・森野郁子訳（1975）ケースワークと無意識、『現代精神分析 6 ケースワーク—心理社会療法—』、岩崎学術出版社、167-189。
- 副島洋明（2000）『知的障害者奪われた人権—虐待・差別の事件と弁護』、明石書店。
- 副島宏克（2009）障害者の虐待防止法制定に向

- けて, 月刊福祉, 92(10), 33-36.
- 市川和彦 (2004) 『施設内虐待—なぜ援助者が虐待に走るのか』, 誠信書房.
- Kassah,BL., Kassah,AK. & Agbota,TK.(2014) Abuse of physically disabled women in Ghana: its emotional consequences and coping strategies, *Disability and Rehabilitation*, 36, 665-671.
- 小浜逸郎 (1998) 『無意識はどこにあるのか』, 洋泉社.
- 厚生労働省 (2017) 平成 28 年度「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」に基づく対応状況等に関する調査結果報告書, <<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-12203000-Shakaiengokyokushougaihokenfukushibu-Shougai-fukushika/0000189857.pdf>>, (2018.7.3).
- 厚生労働省 (2013) 平成 24 年度「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」に基づく対応状況等に関する調査結果報告書, <<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000028282.html>>, (2017.9.7).
- 厚生労働省 (2005) 障害者(児)施設における虐待の防止について, <http://www.pref.okinawa.lg.jp/site/kodomo/shogaifukushi/old/documents/2_7.pdf>, (2017.11.7).
- 空閑浩人 (2001) 組織・集団における「状況の圧力」と援助者の「弱さ」—「施設内虐待」の問題を通じて—, 社会福祉学, 42(1), 44-54.
- 松川敏道 (2001) 施設内虐待研究の視覚と方法—障害者施設における虐待の発生構造についての包括的研究枠組み—, 教育福祉研究, 7, 27-37.
- 宗澤忠雄 (2008) 『成人期障害者虐待または不適切な行為に関する実態調査報告』, やどかり出版.
- Robert,N.F.Conway (1994) Abuse and intellectual disability: A potential link or an inescapable reality, *Australia and New Zealand Journal of Developmental Disabilities*, 19, 165-171.
- 重岡修 (2008) 知的障害者施設において虐待が発生する背景, 山口県立大学社会福祉学部紀要, 14, 11-25.
- 高橋重宏・庄司順一・中谷茂一・加藤純・澁谷昌史・木村真理子・益満孝一・朽尾勲・北村定義 (1995) 子どもへの不適切な関わり(マルトリートメント)のアセスメント基準とその社会的対応に関する研究(2)新たなフレームワークの提示とビネット調査を中心に, 日本総合愛育研究所紀要, 32, 87-106.
- 匠栄一 (1998) 『無意識という不思議な世界』, 河出書房新社.
- 薬師寺明子・渡辺勸持 (2007) 「本人主体を志向した支援」における促進要因と阻害要因—知的障害者グループホーム世話人を対象として—, 社会福祉学, 48(2), 55-67.

A Study on “Unconscious Maltreatment” by Employees Receiving Disability Welfare Service

—An Examination of Occurrence, Amplification Factors and Awareness Factors
from the Perspectives of Witness Employees—

TERASHIMA Masahiro

This study aims to identify the occurrence and amplification factors, and the awareness factors arising from the personal and environmental factors relating to employees who perpetrate maltreatment unconsciously from the perspective of employees who have witnessed the act. The evaluation comprised a survey involving 16 witnesses who had been chosen among other respondents of a nationwide questionnaire that was implemented by the author in 2013.

The ‘Revised Grounded Theory Approach’ was adopted as the research methodology and the data obtained was classified into 18 concepts and 9 subcategories and four categories. With respect to results, the occurrence and amplification factors included {values not resolved}, the {form of unconscious maltreatment}, {daily attitude}, {conditions under which a reprimand cannot be given to the perpetrators}, {training felt to be unsuitable for practice}, and {human resources shortage due to lack of labor costs}. {awareness factors included feeling of repentance}, {daily attitude}, {the existence of persons able to reprimand}, and {involvement with the perpetrators}.