

<原著>

社会福祉従事者の職業倫理についての考察  
～知的障害者支援のあり方を中心に～

卯尾 章

A consideration from professional ethics of employees of welfare  
～ Focused on how employees of welfare should support intellectual disabilities ～

Akira Uo

In spite of the operation of “Disability Abuse Prevention Law” and “Disability Discrimination Act,” disability abuse and incidents like Sagamihara murder case by employees of welfare services have happened.

The author thought it was necessary for the realization of an inclusive society provided in Chapter 1 of Disability Discrimination Act to reconfirm the ethics of social welfare considering the professional ethics of employees of welfare services.

The author conducted some job trainings for staff members working at a support center for intellectual disabilities in 2015. This result led that professional ethics of employees of welfare services was significant.

In this paper, the three perspectives of what employees of welfare services should be were presented; “they should send a message to others in the world to respect for human rights,” “they should not be deceived by the stereotypic discourse,” and “they should make an effort to create an inclusive work environment.”

**Key words** : employees of welfare, professional ethics, human rights  
社会福祉従事者, 職業倫理, 人権

要 旨

「障害者虐待防止法」や「障害者差別解消法」の施行にもかかわらず、社会福祉従事者による障害者への虐待等、その存在を脅かすような事件が絶えない。福祉の倫理を再確認し、その上で社会福祉従事者の職業倫理を考察することが、障害者差別解消法第一条にある共生社会の実現に資すると考えた。筆者が2015年に知的障害者支援事業所内で行った研

修から、社会福祉従事者が職業倫理意識をもつことの意義について考えてみたい。

本稿において、この研修結果から、三つの視点を提示した。即ち、「職員自らによる人権意識の発信」、「ステレオタイプの言説に惑わされないこと」、「インクルーシブな職場環境の醸成」である。

## I. はじめに

2012年10月1日施行の障害者虐待防止法「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（平成二十三年法律第七十九号）（以下、「障害者虐待防止法」という）には、第三条に「何人も、障害者に対し、虐待をしてはならない」と明示され、虐待の通報の義務化等の手立てが規定されている。さらに、2016年4月1日に障害者差別解消法「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」（平成二十五年法律第六十五号）（以下、「障害者差別解消法」という）が施行された。その目的として、第一条には、「障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に資することを目的とする」（抜粋）とある。障害者虐待防止法や障害者差別解消法は、障害者差別解消法第一条にあるように、共生社会の実現を目指すものと捉えられる。しかしながら、昨年、神奈川県相模原市の「津久井やまゆり園」で起きた元同園職員による殺傷事件は、世間を慄然とさせるものであった<sup>1)</sup>。当該元同園職員は、在職中に、同園園長らに障害者についての考えをただされ「ずっと車いすに縛られて暮らすことが幸せなのか。周りを不幸にする。最近急にそう思うようになった」<sup>2)</sup>と説明していたとのことである。社会福祉を職業として選んだ社会福祉従事者のものとは思えない<sup>3)</sup>。

また、千葉県立障害者支援施設「袖ヶ浦福祉センター」で2013年に起きた職員による入所者虐待死事件で、第三者検証委員会の座長を務めた佐藤彰一は次のように指摘する。施設の侵入者対策に向けた整備が加速化していることに対して「施設の閉鎖性が高まれば障害者はますます人間らしい生活を送れなくなり、職員による虐待などの危険も高まる」と

述べる<sup>4)</sup>。つまり、社会からの孤立を招く恐れを指摘するのである。閉鎖による孤立が、一般とは違う特殊性としての認識を生み、偏見へと繋がる懸念を表明しているのである。

さらに、福島智は、「障害者の生存を軽視・否定する思想とは、すなわち障害の有無にかかわらず、すべての人の生存を軽視・否定する思想なのである。私たちの社会の底流に、こうした思想を生み出す要因はないか、真剣に考えたい」と述べている<sup>5)</sup>。社会の持つ精神的なエートスが人々の観念、行動に影響を与えているのではないかということである。

相模原の事件から1年が経過した今、この事件を特異性を持つものとして、容疑者及び容疑者周辺の状態に収斂分析することだけで終息させてはいけない。この事件を契機として、今の社会の在りようを考え、福祉の倫理を再確認し、その上で社会福祉従事者の職業倫理を考察することが、障害者差別解消法第一条にある共生社会の実現に資すると考える。

研究考察の方法は、社会福祉従事者の職業倫理に関連する各種文献及び論文、筆者自身が福祉現場で知的障害者支援に携わる職員対象に行った研修等に基づくものである。

## II. 社会福祉従事者の職業倫理についての視座

### 1. 社会福祉従事者が実践すべき福祉の倫理とは何か

倫理とは、「人として守り行うべき道。善悪・正邪の判断において普遍的な基準となるもの。道徳、モラル」<sup>6)</sup>とある。語用として「政治倫理」などを例示しているので、福祉の倫理とは、「福祉を実践する者としての守り行うべき道」と捉えることが可能である。また、福祉とは、「幸福。特に、社会の構成員に等しくもたらされるべき幸福」<sup>7)</sup>とある。

字義をそのまま解釈していけば、福祉の倫理とは、「社会の構成員に等しくもたらされる幸福を实践する者として守り行うべき道」となる。福祉が幸福であり、倫理が善悪・正邪の判断において普遍的な基準であれば、福祉の倫理とは、幸福の基準そのものなのであり、人間存在の核心を突くものである。

近江学園やびわこ学園を創設した糸賀一雄は、「すべての人間生命の発達を保障するという考え方が、真に日本の社会計画のなかみを形成するようになるための、ささやかではあるがもっとも具体的な試みであり、訴えである」と述べている<sup>8)</sup>。「すべての人間生命の発達を保障する」ということは、それ自体がまさに「幸福」という言葉に当てはまるであろう。つまり、糸賀が訴えたことは、「日本の社会の在りようは、すべての人間の幸福を保障することなのだ」と受け止めた。

さらに考えるべきは、福祉の倫理とは当然に単なる理想論を述べるものであってはならない。また、博愛・平等といった理念の追求でもない。なおかつ社会福祉従事者は、専門家であり、日々の業務で福祉の倫理の実践をしなければならない立場である。岡村重夫は、「近代的社会福祉の論理構造の図式」として、「単なる出発点としての救貧事業を最下線として、そのうえに（１）保護事業、（２）社会福祉の拡大（福祉国家）、（３）社会福祉の限定（専門的ソーシャル・ワーク）の３段階の重層的図式が成立する」とした<sup>9)</sup>。岡村は、この「社会福祉の論理構造の図式」により、当該社会の発展段階をとらえることが出来るとする<sup>10)</sup>。社会福祉の限定（専門的ソーシャル・ワーク）の説明では、「宗教、医療、教育、司法等の専門分業的社会制度ないしはそれに関連する施設や対策が、すべての個人に効果的に利用されるために、個人の生活条件を全体として配慮することがソーシャル・ワーク

の仕事である」とする<sup>11)</sup>。つまり、岡村の３段階の重層的図式の内で、専門的ソーシャル・ワークが、社会福祉従事者のもつべき職業倫理の対象分野となってくるということである。さらにソーシャルワーカーの仕事として、「つまりソーシャル・ワーカーは、個人の生活をそれに関連する限りでの多数の社会制度ないし社会環境との関係において問題にするばかりでなく、かかる社会関係の欠陥を処理する人々の態度や方法についても援助をあたえるのである」とする<sup>12)</sup>。社会の構成員に幸福をもたらすという福祉の倫理を実践しようとするれば、必然的に人々の人格形成にも多大な影響を与えることになるということである。社会福祉従事者は、これを自覚し、日々の業務に従事することが、最も基本的な職業態度となってくる。

福祉の倫理とは、人々の幸福の実現を目指すものである。特に社会福祉従事者にとってのそれは、岡村が述べる専門的ソーシャル・ワークにかかわる事であり人々の人格形成にも影響を与えるほどに人間存在の核心に迫るものなのである。

## 2. 社会福祉従事者の職業倫理の重大さについて

社会福祉従事者の実践すべき福祉の倫理についての方向性は得られたが、具体的には何をもって基準とすべきであろうか。自身ソーシャルワーカーとしての勤務経験もあるブトゥリムは、ソーシャルワークの基礎となる哲学について、人間の本質に内在する普遍的価値として三つの基本的前提をあげている<sup>13)</sup>。即ち、「人間尊重」、「人間の社会性」、「人間の変化への可能性」である。それらの中で、最初に挙げられているのが、「人間の尊重」であり、それについて「第一は、人間尊重である。これは、人間のもって生まれた価値に



### Ⅲ. 実際の支援現場から考える

#### 1. 知的障害者支援事業所での研修より

ここで、筆者が2015年に施設長として勤務していた知的障害者支援事業所等で行った研修から、社会福祉従事者が職業倫理意識をもつことの意義について考えてみたい。なお、この研修結果について本論文にまとめ発表することは、当該事業所の法人理事長に報告し許可を受けている<sup>18)</sup>。

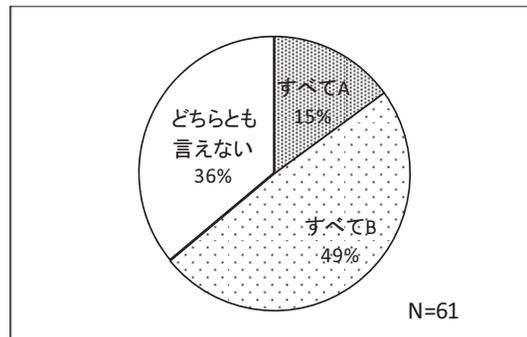
施設長による研修は、毎月1回程度実施

し、内容はその都度必要な問題や課題を取り上げ、講義形式や共に考え意見を交換する形式等であった。以下で紹介する研修は、筆者が課題を作成し実施した。さらにその結果を集計して、職員に返し、考えてもらう。このような機会を設けた背景には、前述のとおり職員が日々利用者の方々への支援を行うなかで、その支援の根幹は、「利用者の幸福の実現を目指すもの」であり、そこでまず求められるものは、「人間尊重」だということを深めておきたいという思いがあった。

#### 資料2 【研修1の結果集計と代表的意見】

##### 研修1結果報告

考え方のポイント：支援の場面であるから、声のトーンや気持ちのこめ方はABどちらもきちんとできているという前提である。敬語や丁寧語を使うか否かが判断のポイントとなる。



Aの支援を選んだ職員の意見：敬語や丁寧語が必要ではないという意見と理由

- ・家庭的な雰囲気ですべてAの支援を選んだ職員は、親しく温もりのある言葉の方が良い。
- ・敬語で接すると、距離が縮まらない。
- ・心がこもっていれば、敬語や丁寧語にはこだわらない。
- ・敬語では温かみに欠け、コミュニケーションがとりにくいように思う。

Bの支援を選んだ職員の意見：敬語や丁寧語が必要だという意見と理由

- ・自分の家族や自分自身が支援を受けるならBのような声掛けを望む。
- ・自分が年を取り、高齢者の施設に入った時のことを考えるとすべてBだと思う。
- ・Aは馴れ馴れしく利用者さんに対する言葉遣いではない。

その他の意見

- ・課題においてはすべてBの支援が良いが、うちの施設の場合においては、Aの接し方が一概にダメだと言えない場面もあると思う。
- ・利用者との人間関係によるので、敬語や丁寧語が良いとは一概には言えない。

研修は、利用者への呼称について改めて考えてみる・福祉サービスを受ける利用者の立場になって支援の方法を考える・支援のあり方を第三者の視点に立ち客観的に見つめる、という観点で課題設定を行ったものであり、研修1・研修2として、その内容と考察を述べる。この研修は支援員のみならず、管理職も含むすべての職員に各々課題について考えて意見を出してもらうものであった。さらに、その結果の集計を提示して、他の職員の考えを知り、批判したり学んだりすることで、互いの力量を高め合うことに繋げたいとも考えた。

### ① 研修1とその考察

「人間尊重」が社会福祉従事者にとって基礎原理であるが、利用者に対する支援者の言葉一つ一つが、いかに重大な意味を孕んでいるかを認識してもらうためにこの研修1を設定した。

最初に述べたとおり、利用者に対する支援者の言葉遣いを考えてもらうためにこの課題を考えた。日中活動事業所、さらにグループホームや夜間の支援を伴う入所施設では、利用者と職員の関係は非常に親しいものであり、長時間共に過ごすことで慣れ親しんでいる。そういった関係の中で改めて言葉遣いを考えると、敬語や丁寧語というものに違和感をもったり、家族のように打ち解けた言葉遣いが良いのではないかという考え方が見られた。一方、立場を替えて、自分自身や家族が支援される立場になると仮定すれば、敬語や丁寧語で接してもらうことが良いという考えが多く見られた。

### ② 研修2とその考察

社会福祉従事者にとって職業倫理とは何であるかについて、利用者を支援する日常の様子を切り取り、その中から様々な気づきがあ

## 資料3 【研修2】

### 利用者さんへの適切な支援のために

ある日のことです。みんなで近所にお散歩に出かけました。途中、歩道橋の階段をおりるときのことです。なにかに気を取られて、利用者さんはぼんやりと歩いています。それを遠くから見ていた職員は手すりをもって気をつけて歩いてほしいと心配します。そこで、その職員は大声で「〇〇くん、気をつけやなあかんやろ！落ちたらどないすんの！！」と注意します。近くをおばあちゃんと手をつないで歩いていた小さな女の子が、それを一部始終見ていました。そして突然、「あかんたれやん！」と叫びました。一緒にいたおばあちゃんはとても申し訳なさそうな顔をして目を伏せて通って行かれました。

注：これは実際にあった話ですが、場所や状況は少し変えています。

- (1) あなたはこの出来事をどう思いますか。次の点からも考えてみてください。
- (2) 利用者さんの気持ち
- (3) 職員の立場
- (4) 女の子の気持ち
- (5) おばあちゃんの気持ち
- (6) 園の内外で利用者さんに声かけするとき、どんな配慮をしたらよいでしょうか。

所属【                      】 役職【                      】 氏名【                      】

るのではないかと考え、この研修2を設定した。

支援者自らの行為が、障害者への社会的評価に繋がるという、社会福祉従事者としての意識がもてるのかどうか問われた。資料3の設問(4)にある女の子の気持ちが、支援を反映したものと気づくことができた人が

多かった半面、同設問(5)のおばあちゃんの気持ちという項目では、支援者の言葉遣いが、明確に障害者へのマイナスイメージに繋がるという捉え方は少なかった。一方で、参考意見のような考え方も見られた。

#### 資料4 【研修2の結果集計と参考意見】

##### 研修2 結果報告

考え方のポイント：この出来事、職員の支援、利用者、そして彼らを取り巻く外部の人の気持ちをきちんと把握できるかがポイントである。

- (1) この出来事の問題を正確に捉えることができたか。
- (2) 利用者さんの気持ちをその立場になって考えることができたか。
- (3) 職員の立場から、危険回避のために仕方がないという理解で終わらず、支援の問題点が指摘できたか。
- (4) 女の子の言葉は、この職員の支援を映している鏡だと気づけたか。
- (5) おばあちゃんが存在が社会の目だと考え、「利用者さんに対して孫の言葉が申し訳なかった」という認識で終わらず、この職員の支援が結果的に障害者へのマイナス評価に繋がるという視点をもつことができたか。
- (6) 園の内外で利用者さんに声かけするときの正しい配慮が答えられたか。

正しく判断ができた職員の割合 (%)

| 問い  | A 事業所 | B 事業所 | C 事業所 | D 事業所 | E 事業所 |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|
| (1) | 82    | 100   | 90    | 71    | 100   |
| (2) | 91    | 100   | 90    | 79    | 75    |
| (3) | 55    | 33    | 59    | 36    | 25    |
| (4) | 91    | 100   | 83    | 86    | 100   |
| (5) | 36    | 0     | 14    | 0     | 0     |
| (6) | 91    | 100   | 93    | 100   | 100   |

(N = 61)

##### 参考意見

- ・園の内外での利用者さんに対する職員の言葉遣いによっては、周りの人にも利用者さんの価値(社会的評価)を下げてしまうことになる。
- ・この出来事から、利用者さんと職員の社会的な捉え方が垣間見れる。

## 2. 研修結果から見える課題

研修結果から次の三つの視点が提示できる。

視点の1は職員自らによる人権意識の発信である。社会福祉従事者であるなら、利用者の尊厳を守る意識が問われるということである。職員一人一人は、利用者の尊厳についての意識は当然持ち合わせているが、研修2の設問(5)の結果からは、社会に対し人権擁護を発信して行く立場にあるのだという意識をもつことの重要性が認識できる。人権思想、肯定的人間観に基礎を置く支援の概念を整理して津田耕一は、「利用者にとって人的環境となるワーカーが利用者に対する消極的・否定的人間観から肯定的人間観へと好転することによって、利用者との調和が図られることになる。そして、両者の良好な関係を保持することで利用者の潜在性の発揮につなげていくのである」と述べる<sup>19)</sup>。肯定的人間観とは、即ち、人権意識であり、利用者の人権擁護に繋がるものである。

視点の2は、惑わされやすい考え方に陥らないことである。即ち、研修1の結果より、敬語では温かみに欠ける、家庭的な雰囲気では接していくには、親しく温もりのある言葉の方が良い、心がこもっていれば敬語や丁寧語にはこだわらない、敬語で接すると距離が縮まらない、というようなステレオタイプの言説に惑わされないことである。中野敏子は、「当事者にとっての『特有(定)のニーズ』とは、ラベリングされたことによる、すなわち、社会によってつくられた部分にこそ生まれてくるものである。知的障害者福祉サービスにおいては、それが実践的に明確にされていかななくてはならないのである」と述べる<sup>20)</sup>。さらには、虐待との関係性について、市川和彦は、「家族の関係とは慣れ合う関係、『甘え』

のゆるされる関係性のうえになりたっており、利用者と支援者の関係を、『パブリックな関係』ではなく支援者側の『甘え』が許される『プライベートな関係』と誤解したとき虐待が誘発されるとも言える」と述べる<sup>21)</sup>。また、ベッカーは、「社会集団は、これを犯せば逸脱となるような規則をもうけ、それを特定の人びとに適用し、彼らにアウトサイダーのレッテルを貼ることによって、逸脱を生み出すのである」と述べる<sup>22)</sup>。障害者支援事業所という限定的な区間の中で、通常一般的ではない言葉遣いや態度で利用者へ接し、支援者側がそれによしと判断する。これは、まさにレッテルを貼り、逸脱を生み出すことに繋がるのである。障害者である前に、人格を持った一人の人間存在であることを常に意識しなければならない。その支援のあり方が無意識に、レッテルを貼ることに与していないかを自身に問う必要がある。

視点の3は、インクルーシブな職場環境の醸成を目指すことである。インクルーシブとは包括的という日本語に当たるが、教育や福祉の分野のみならず広く社会全般に大切な理念である。社会福祉従事者である職員一人一人が互いの個性を認め、多様性を受入れ、共生する職場でなければならない。

研修1, 2を実施する中で、あるいはその他の研修や日常の支援の中でも気になることであるが、研修にはあまり積極的に取り組まない、研修や支援の中で周りの人の態度や意見が気になる、時には反発心を感じるといったことが起きる。このようなことは、自らが学び成長する機会を逃してしまう実に残念なことだと言える。いつの時代も、どの職場においても同様のことが言えるが、職場には性格、感性、環境等々多くの面で多種多様な人々が集まる。そのような職場の中では、意見の相違や、仕事に対する適性や能力の違

いが現れてくる。互いの違いを認め合い、理解し合おうとする努力は非常に重要である。さらに、初心者、経験者、支援員、管理職等々、同じ職場においても、経験年数や職種、立場が違う。支援者間での互いを尊重する人権意識を大切に、意見の違いを認め、学び合う気持ちをもつことである。具体的には、常に初心の気持ちを忘れず、専門的知識や新しい情報を取り入れる気構えをもつ、先入観や経験に基づく判断ではなく、常に自己研鑽を積み、いつも謙虚に学ぶ姿勢をもち、広い心で柔軟に受け入れるということである。

筆者は先に、人間尊重という前提のないソーシャルワークはあり得ず、このことをすべての考え方のベースに置き、福祉従事者としての職務に望まなければならないと述べてきた。研修結果から導き出した三つの視点は、この人間尊重という言葉を基礎としており、福祉従事者としての全ての思惟・行動がここから形成されうる。

#### IV. まとめ

「障害者虐待防止法」や「障害者差別解消法」の施行にもかかわらず、障害者への虐待等、その存在を脅かすような事件が絶えない。福祉の倫理を再確認し、その上で社会福祉従事者の職業倫理を考察することが、障害者差別解消法第一条にある共生社会の実現に資すると考えた。なぜならば、社会福祉従事者の職業倫理は、障害者や要介護高齢者等のみならず、社会のすべての人々に影響を及ぼすものであるからだ。

知的障害者支援現場の支援者に対する研修結果から、三つの視点を提示した。即ち、「職員自らによる人権意識の発信」、「ステレオタイプの言説に惑わされないこと」、「インクルーシブな職場環境の醸成」である。これら

の視点は、いずれも人間尊重が土台となっている。揺らぎのないこの思惟が、福祉サービスの局面における自らの行動判断の礎となることを確信する。

社会福祉従事者は、人間尊重を行動・思惟の基盤に据え、利用者、家族、あるいは関係者の方々のみならず、職場の同僚、仲間に対しても常にインクルーシブな気持ちをもち、行動することが求められる。そして人権意識に照らし合わせながら、ステレオタイプの言説を敏感に察知できる感覚を養うことである。このような支援や行動を通して、人権意識が常に利用者、家族・関係者のみならず、社会全体に対して発信されるのであり、これこそが、社会福祉従事者の使命であり、職業倫理なのである。

#### V. 本研究の限界、問題点

最後に本研究の限界、問題点を述べる。本稿では、副題に挙げたように知的障害者支援のあり方を中心に検証を試みたが、社会福祉従事者の職業倫理については、他にも要介護高齢者や身体障害者等の支援現場についての考察は当然、必要と思われる。さらには、社会福祉サービスを取り巻く施策や市場を席卷するリバタリアニズムの状況などが、社会福祉の世界に多大な影響を与えていることの分析の必要性など、多角的な検証の必要性があることを付記する。そして、何よりも大切なことは、全ての社会福祉従事者が自らの専門性と職責に希望と誇りを持って臨めることである。そのためには、社会的に認められ、待遇改善されることが切に望まれる。

注

- 1) 2016年7月26日相模原市の障害者施設「津久井やまゆり園」で利用者19人が死亡した殺傷事件.
- 2) 2016年7月28日毎日新聞夕刊.
- 3) この事件に関して、毎日新聞論説委員の野沢和弘は次のように述べる。「生きる意味のない人などいない。その当たり前のことを26歳の容疑者が理解できないことに私たちは言葉を失うのだ」2016年7月27日毎日新聞朝刊.
- 4) 2016年8月2日毎日新聞朝刊.
- 5) 2016年7月28日毎日新聞夕刊.
- 6) 大辞泉第一版.
- 7) 大辞林第三版.
- 8) 糸賀一雄：この子らを世の光に，298，柏樹社，1976
- 9) 岡村重夫：全訂社会福祉学（総論），100，柴田書店，1968
- 10) 同上書，103
- 11) 同上書，91
- 12) 同上書，96
- 13) Zofia T. Butrym.: The Nature of Social Work, The Macmillan Press, 1976; 川田誉音訳，ソーシャルワークとは何か，59-66，川島書店，1986
- 14) 同上書，59
- 15) 同上書，60
- 16) Max Weber.: Politik als Beruf, 1919; 脇圭平訳，職業としての政治，77，岩波書店，1980
- 17) 同上書，78
- 18) 事業所名等は，すべて秘匿とする。研修対象者は，日中活動（生活介護・就労継続支援）事業所，施設入所支援事業所，相談支援事業所等の主として知的障害のある利用者支援に携わる職員61名.
- 19) 津田耕一：重度知的障害者の利用者主体に基づく支援に関する研究—支援の視点と支援過程からの考察，関西福祉科学大学紀要，16，22-23，2012
- 20) 中野敏子：社会福祉学は「知的障害者」に向き合えたか，227，高菅出版，2009
- 21) 市川和彦：知的障害者に対する呼称のありかたに関する考察～なぜ対幼児呼称（「ちゃん」「くん」呼び）が不適切なのか～，キリスト教社会福祉学研究（41），37，2008
- 22) Becker, H.S.: Outsiders, Free Press, 1963; 村上直之訳，アウトサイダーズ，17，新泉社，1978