

令和4年度和歌山県人権擁護推進員等研修

「人権擁護推進員等の 役割・業務について」

一般社団法人 和歌山県社会福祉士会



本日の講義内容

- ① 権利擁護が求められる理由
- ② 人権擁護推進員の役割
- ③ 人権擁護推進員の業務
- ④ 人権侵害の実際



権利擁護が求められる理由

無意識のうちにおこる権利侵害

虐待などの刑事事件と認められるものから、プライバシーへの配慮不足、施設での自由のない生活など、程度や内容の差こそあれ存在しています



接客と接遇

福祉サービスと他のサービス業(飲食店・ホテル等)の違い

福祉サービスが飲食物や居住空間などの提供に加え、
高齢により支援が必要な方に介護などのサービスを提供することにあります

接客と接遇の違い

接客:利用者さんに対し必要程度のマニュアル的な最低限のサービスを提供すること

接遇:接客から踏み込んで個々の利用者さんの思いや、そのニーズなどに寄り添い、表情や態度で満足感のあるサービスを提供すること



人権と権利について考える

人権

全ての人が平等に有しているもの

(憲法に明記された基本的人権で、そこには義務などはありません)

自由権、財産管理権 等・・・そこには認知症や障がいは関係ありません

権利

個人によって行使の形がちがいます

(財産をどの様に使うかは個人の価値でかわります)



利用者の権利

サービスの水準・質にかかわる権利として

- ① 適切なサービスを請求する権利
- ② 正当な理由なくサービスを拒否されない権利
- ③ 身体拘束・虐待からの自由の権利
- ④ プライバシーの権利
- ⑤ 個人の尊厳にかかわる呼称・性的羞恥心・肖像権への配慮



人権擁護推進員の役割

- i. 施設等職員に対して人権擁護に関する**研修計画を作成し、**計画に基づき**研修を実施**します
- ii. 施設などの現場における人権に対する正しい理解について、職員に対して適切な**指導及び相談支援**を行います
- iii. 高齢者に対する**虐待が起きないように**人権擁護推進員が中心となって他の職員に適切な**指導**を行います



人権擁護推進員の役割

- i. 施設等職員に対して
人権擁護に関する**研修計画**を作成し、
当該計画に基づき**研修を実施**します



人権擁護推進員の役割

- ii. 施設などの現場における
人権に対する正しい理解について、
職員に対して
適切な**指導及び相談支援**を行います



倫理観

倫理とは？

- 人として守るべき道
- 善悪の判断において普遍的な基準

「倫理」という土台がしっかりしていないと、
「知識」「技術」が正しく使われない

例)「虐待をしてはいけない」(知識)

「人権を尊重し、人は対等である」(倫理観)→虐待をしてはいけない



専門職倫理の必要性

支援者の価値観が
利用者の権利を侵してしまう・・・



倫理綱領はマニュアルではありません

「倫理綱領」はマニュアルと同義ではない

マニュアル: 自動的にサービスの質を規格化できるもの

倫理綱領: 倫理的ジレンマとも呼ばれる状況を解決するときの、
判断のよりどころになるもの

例) 自分の価値観と組織の価値観との違い
情報共有か秘密保持の原則か



人権擁護推進員の役割

- iii. 高齢者に対する虐待が起きないように
人権擁護推進員が中心となって
他の職員に適切な**指導を行います**



指導のための視点

- 利用者の生き方や個性を大切にします
- 利用者の希望や願いをかなえる努力をします
- 利用者の生活と課題解決を一緒に考えます
- 利用者と利用者の生活を見守り、支えます
- 利用者一人ひとりの違いを認め合います
- 管理職、職員が理念を共有します



人権擁護推進員の業務

研修内容について

法律などにおける高齢者の人権等に関する理解を深め、
職員の人権意識や知識、技術の向上を図ります



人権擁護推進員の業務

研修の土台 ～理念を育てる～

- 職員一人ひとりの思いやりを育てる職場環境
- 気づきを共有する職場環境
- 形式にとらわれない意見交換を促進する職場環境
- パーソンセンタードケアを中心とした職員関係
- 職員自身の存在が認められる職場環境
- 職員をサポートするリーダーが存在し、育成される職場環境



人権擁護推進員の業務

研修の開催

- 虐待防止や人権意識を高めるための研修
 - 基本的な職業倫理（事業所に倫理綱領はありますか）
 - 家族の思いを聞く機会・報道された虐待事件の事例を知る
- メンタルヘルス研修（コロナ禍におけるメンタルヘルス）



人権擁護推進員の業務

チェックとモニタリング

- 身体拘束の適正化についての検討
- 虐待が起こりやすい職場環境の確認と改善
- 発生した事故の状況、苦情相談の内容の報告
- 第三者からの評価
- 現場の課題を検討する



人権擁護推進員の業務

チェックとモニタリング

- 身体拘束の適正化についての検討
 - ✓ 3ヶ月に1度以上検討会を開いていますか？
 - ✓ 3要件を満たし、かつ、確認等手続きが実施されていますか？

*切迫性・非代替性・一時性



人権擁護推進員の業務

チェックとモニタリング

- 虐待が起こりやすい職場環境の確認と改善
 - ✓ 密室的な空間や状況での支援（一人勤務、夜勤も含め）
 - ✓ ストレス度の高い支援状況がありますか？



人権擁護推進員の業務

チェックとモニタリング

- 発生した事故の状況
 - ✓ 発生した事故の報告
 - ✓ 不適切な対応事例の状況
 - ✓ 再発防止の検討
- 苦情相談の内容の報告



人権擁護推進員の業務

チェックとモニタリング

- 第三者からの評価
 - ✓ 民生委員、他法人の虐待防止委員等



人権擁護推進員の業務

チェックとモニタリング

- 現場の課題を検討する

例)

職員配置の不足、過剰な超過勤務や勤務体制に関すること → 管理者等

認知症がある方への支援力不足 → リーダー等

新人職員の教育 → 先輩職員のフォローの在り方等



人権擁護推進員の業務

支援を振り返る為のきっかけづくり

人権プロジェクト課での議論の中でこんなキャッチコピーが生まれました。

『あなたのその支援YouTubeにアップできますか？』

職員一人ひとりが自分自身の利用者への支援や言動が誰にみられても、“良い支援”と言われるものになっているかどうか振り返って考えるきっかけにしています。

日頃からその様に考え、行動することが利用者の権利を守り、より良い支援に繋がっていくと思います。



人権擁護(人権侵害)について

今までの内容を踏まえて、考えてみてください。

- 自分の周囲での人権侵害
- 気づき



人権擁護(人権侵害)について

- 自分の周囲での人権侵害

例)

職場で、

「〇〇さん、あなたは女性だから
ちょっとお茶入れて…」



人権擁護(人権侵害)について

- 自分の周囲での人権侵害

例)

訪問介護で、
利用者から体を触られ、「ヘルパーだから
利用者は何をしても良いだろう」と言われた。



人権擁護(人権侵害)について

- 気付く

人権侵害を正しく理解していることは、この「気づき」をうみます。



お疲れ様でした・・・

令和4年度和歌山県人権擁護推進員等研修
「人権擁護推進員等の役割・業務について」

一般社団法人 和歌山県社会福祉士会

