「人権擁護推進員の役割・業務について」

一般社団法人　和歌山県社会福祉士会

本日の講義内容について

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

1.権利擁護が求められる理由

権利擁護と社会福祉サービスは密接な関係にある。

社会福祉事業者から利用者へ権利侵害が起こっている。

具体的には施設でのプライバシーの侵害や配慮不足。

虐待や傷害罪で刑事罰の対象と認められるものから、金銭搾取・窃盗など程度や内容の差はあるものの、権利侵害が存在している。

3

接客と接遇

福祉サービスと他のサービス業（飲食業・ホテル等）との違い

・福祉サービスは飲食物や居住空間などの提供に加え、

支援が必要な方へ、介護などのサービスを提供し、生活に密着した支援である

接客と接遇の違い

・接 客：利用者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

4

人権と権利について考える

人権(日本国憲法 第11条)国民は、すべての基本的人権の享有を妨げられない。この憲法が国民に保障する基本的人権は、侵すことのできない永久の権利として、現在及び将来の国民に与へられる。基本的人権は、自由権、平等権、社会権、参政権、請求権に分けられます

権利(日本国憲法 第13条)すべて国民は、個人として尊重される。生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利については、公共の福祉に反しない限り、立法その他の国政の上で、最大の尊重を必要とする。

5

利用者側の権利

【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

6

2.人権擁護推進員の役割

1.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する

2.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う

3.利用者に対する虐待が起きないよう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う

7

人権擁護推進員の役割

1）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

8

人権擁護推進員の役割

2）施設などの現場における
人権に関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

9

倫　理　観

専門職が知識、技術を「支援」のために正しく行使する土台となるものが「倫理」です

倫理：人として守り、行うべき道。
組織や仲間内での決まり事。
守るべきルール。

介護のプロとして**利用者に最大限の配慮**をしながらサービスを提供すること。

10

専門職倫理の必要性

支援者の価値観や倫理観が支援に大きな意味を持ってきます

支援者の利己的な関心の押しつけが利用者さんの権利や利益を侵害します

したがって支援者が拠り所とする価値観や行動について高度な倫理性が要求されます

このことが実現できない場合、権利侵害などが起こります

11

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：読んだ人や見た人が同じレベルでやるべきことができるように、一定の成果を出せるようにしたもの。

倫理綱領：倫理的ジレンマとも呼ばれる状況を解決する時の判断のよりどころとなるもの。

12

人権擁護推進員の役割

3）高齢者に対する虐待が起きないよう
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

13

虐待とは何か、どういう事が虐待となるか
職員に“知っていただく“必要性

介護の現場で気付かずにやっている虐待
わかってやっている虐待
気付いているのに注意や指摘をしない
指摘できない職場の雰囲気を放置

14

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

15

3.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

16

研修の土台
理念を育てる職場環境の整備

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
ﾊﾟｰｿﾝｾﾝﾀｰﾄﾞｹｱを中心とした職員対応
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

17

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・倫理綱領、行動指針・虐待防止法、関係法律等の理解（事業所に倫理綱領はありますか）

・家族の思いを聞く・報道された虐待事件等の、定期意見交換会開催等

👉**メンタルヘルス研修**

・アンガーマネジメント研修・コーチング研修・労働環境MTG

・メンタルヘルス不調者対応の研修

18

研修を実施する上での留意点

職場内研修 （ＯＪＴ）と職場外研修（Ｏｆｆ ＪＴ） の組み合せ

◇内研修職場（ＯＪＴ）

・法人で全職員で共有すべきこと、浸透すべきこと

◇職場外研修（Ｏｆｆ ＪＴ）

・職場内研修では行えない個人のニーズや、職場内研修では理解が足りなかった場合の追加受講

・自施設以外の情報を知り客観視する機会の提供

19

より良い利用者支援のために

利用者への “良い支援” を行えるよう自信をもって働けるよう「人権擁護推進員研修」を進めていってください。

職員も利用者も大切に、“尊敬し合える関係性“や、笑顔で働ける “やりがいのある職場“ を目指して研修計画を考えてみてください。

20

おつかれさまでした。

「人権擁護推進員の役割・
業務について」

一般社団法人　和歌山県社会福祉士会