

令和2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

私達は専門職(プロ)です

英語でプロフェッション(Profession)

これはプロフェス(Profess)「公言する」という意味があります

「これだけの約束事を守って社会的責任を果たします」ということを社会に向かって公言する職業です

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う（財産をどの様に使うかは個人の価値でかわります）

権利とはきわめて個人的なもの

福祉サービス提供場面で、特に施設という集団生活の場においては、利用者は個人としてではなく、集団として捉えられがちになります

利用者を集団としてとらえるということは、利用者自身が権利の主体者であるとの、権利意識を希薄にさせてしまいます

何がその人にとって幸せなのか

個人の幸福感、価値観に基づく幸せ

愚行権

例え他人からみて愚かな行いだとしても、他者に危害を及ぼさない限り自由

人権は関係性の中にあります

利用者と職員は元々、非対称な関係で対等ではありません

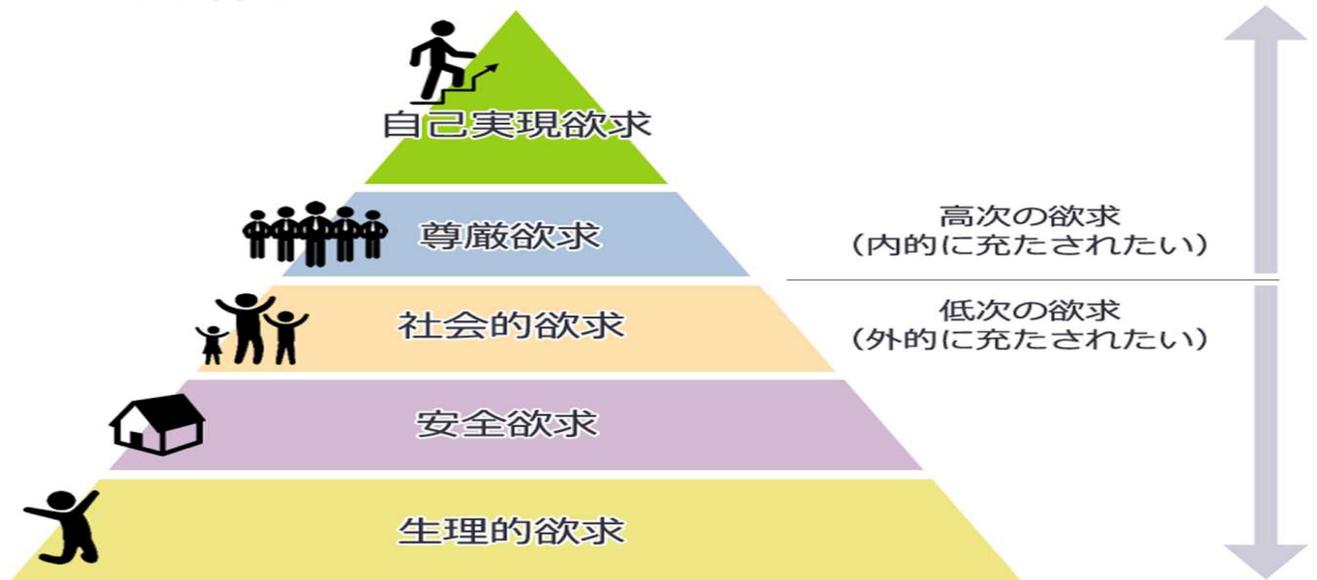
よって職員には配慮する役割があります

しかし過度になると配慮が支配となってしまう場合もあります

親密な関係は時にリスクをはらんでいます

「虐待」は学習された行動→ならば人権擁護の学習で虐待をしないようにできるはず

人権擁護と5つのニーズ(マズロー)



マズローから見た利用者の権利

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、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) 施設等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

倫理感

専門職が知識、技術を「支援」のために正しく行使するようにするのが「倫理」です

「知識」「技術」そのものは善用も悪用もされます

例えば、「虐待をしてはいけない」という「知識」が虐待をさせないのではなく、利用者の幸福を願う強い「願い」、「人権を尊重し対等な人間として接する必要がある」という「倫理観」が、専門職としての知識や技術を行使させます

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ありません。マニュアルが、その指示に従えば自動的にサービスの質を規格化できるものだとするならば、倫理綱領はそのレベルの次を目指すものです

私達はしばしば困難ケースを前にして、どのように接し、どのような決断をするかを迫られたときに困り果てます

教科書どおりの知識や、自分が従来用いてきた技術だけでは問題が解決しない、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のが倫理綱領なのです

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

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

研修 例えば支援の基本的視点として

バイスティックの7原則

- ①相手を個人としてとらえる(個別化)
- ②相手の感情表現を大切にする(意図的な感情の表出)
- ③援助者は自分の感情を自覚して吟味する
- ④受け止める(受容)
- ⑤相手を一方的に非難しない(非審判的態度)
- ⑥相手の自己決定を促して尊重する(自己決定)
- ⑦秘密を保持して信頼感を醸成する(秘密保持)

バイスティックの7原則

1・利用者を個人としてとらえる(個別化)

利用者の抱える困難や課題は、似たようなものであっても人それぞれの課題であり同じ課題は存在しません

不特定多数の中の一人ではなく特定の一人の人間として対応が必要です

＜あなたへの振り返り＞

偏見や先入観にとらわれていませんか

自分のペースで仕事をしていませんか

バイステックの7原則

2・利用者の感情表現を大切に(意図的)

利用者の感情表現を自由に認めましょう

特に否定的な感情を自由に表現できるようにすることで緊張や不安が緩和できます

気軽に表現できる許容的雰囲気、環境が求められます

<あなたへの振り返り>

話しやすい雰囲気を意識していますか

フェイスロックをしていませんか

バイステックの7原則

3・自分の感情を自覚して吟味する(統制)

利用者の心を理解し、自らの感情を統制して接します

言葉だけでなく、心の底から共感して反応することが大事です

そのために自分の感情を自覚します

<あなたへの振り返り>

目的を意識しながら反応していますか

安易な情緒的関与をしていませんか

バイスティックの7原則

4・受け止める(受容)

利用者の意見や考えに対して、頭から否定せず、どうしてそういう考えになるのか理解します

長所や短所、肯定的な感情と否定的な感情などを含め、あるがままを受け入れます

〈あなたへの振り返り〉

心のギアはニュートラルですか

利用者の人となりを吟味していますか

バイスティックの7原則

5・一方的に非難しない(非審判的態度)

職員は法や道德の審判者でなく、理解者です

利用者の行為は客観的評価、判断をしますが、利用者自身には審判することなく理解をします

〈あなたへの振り返り〉

違う角度からも見るようにしていますか

木も森も見えていますか

バイステックの7原則

6・自己決定を促して尊重する(自己決定)

自らの行動を決定するのは利用者自身

利用者が自らの課題やニーズに対し見通しをもてるよう支援します

今後の状況変化の予測などをわかりやすく説明し、利用者が最終決定をします

〈あなたへの振り返り〉

利用者の発した言葉は本心でしょうか

利用者の生きる力、強さを知っていますか

バイステックの7原則

7・秘密保持、信頼感を醸成(秘密保持)

利用者の生活そのものに密接にかかわるため秘密保持は必須です

〈あなたへの振り返り〉

常に意識していますか

管理はしっかりできていますか

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
気づきを共有する
形式にとらわれない意見交換を促進する
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
職員をサポートするリーダーの存在

まとめ

「ワークライフバランス」という言葉が広まり始めています

仕事と生活の調和が重要、という考え方です。忙しい職場の中では、どうしても生活が仕事中心になりがちですが、プライベートの充実も意識して過ごすことが、仕事の充実につながります

少し立ち止まって自分を振り返ってみましょう。プライベートの時間は充実していますか？ リフレッシュできていますか？ 家族との時間、趣味、習い事・・・（人の心は時計の振り子）

また自分の周囲も見まわしてみましょう。一緒に働く仲間たちは、元気ですか？

仕事のやり方を見直しながら、職員一人ひとりが孤立せず、生き生きと利用者に向き合える職場作りを目指していきましょう