

令和6年度 和歌山県 人権擁護推進員研修

「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が、社会福祉事業者の利用者への権利侵害は後を絶ちません。
- ▶ 虐待や傷害罪で刑事罰の対象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権利侵害が存在しています。



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、
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**：全ての人々が平等に有しているもの(第11条)
(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、平等権、社会権、参政権に分けられます
- ▶ **権利**：すべて国民は個人として尊重される。公の福祉に反しない限り、つまり人に迷惑をかけない限り自由であり権利を主張できる



利用者さんの権利

【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



2, 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**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



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、行ふべき道。
 - ： 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。



専門職倫理の必要性

- ➡ 支援者の価値観や倫理性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



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。



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



虐待とは何か、ということが虐待となるか 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しない・指摘できない職場の雰囲気からの放置



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
- ▶ 管理職やすべての職員が理念を共有します



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



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
- ➡ パーソナルトーカー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

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）
- ・ 家族の思いを聞く機会・報道された虐待事件の事例を知る、保護者会と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



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（OffJT）の組み合わせ

◇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（OffJT）

- ・ 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



より良い利用者支援のために より良い職場環境でやりがいある仕事を してもらおう、職員のために

- 資格を持っている職員も 持っていない職員も、利用者への“**良い支援**”を行って 自信をもって働けるように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・仕事**”を目指して研修計画を考えてみてください。



おつかれさまでした。

令和6年度 和歌山県 人権擁護推進員等研修
「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

