

東北地区知的障害者福祉協会

人権擁護に関する職員組織アンケート 令和元年度版

令和元年9月17日
東北地区知的障害者福祉協会
人権・倫理委員会

1 組織は

- ① 設置済み → 終了。
- ② 未設置 → 2～6をお答えください。

2 設置計画は

- ① ある → 3をお答えください。
- ② ない → 4をお答えください。

3 設置予定は

- ① 今年度中に設置予定。
- ② 2年以内に設置予定。
- ③ 3年以内に設置予定。
- ④ 上記以外の場合、具体的に。

4 設置計画がないのは

- ① 設置する必要性がない → 5をお答えください。
- ② 必要性はあるが設置困難 → 6をお答えください。

5 設置する必要性がないのは何故ですか。

6 設置困難な要因は何ですか。

【 集 計 用 紙 】

県 名 青森県

加盟数 185カ所

回収数 72

回収率 38.9% (小数点2位四捨五入)

1	① 53	② 19		
2	① 5	② 14		
3	① 0	② 1	③ 4	④ 2
4	① 8	② 5		
5	<p>必要性がないのは何故ですか</p> <p>①サービス改善委員会がこの機能を果たすと考えられるため</p> <p>②現在、虐待防止委員会と要望等処理委員会として連携し適切な対応や人権擁護や尊厳について、職員の意識啓発を行っている為、改めて、人権擁護委員会としての設置は考えていない。</p> <p>③スタッフの人数が少ないため、毎月の職員会議やケース会議等で周知、内部研修や外部研修で人権擁護の周知をおこなっているため。</p> <p>④支援会議、運営会議にて検討される内容。別組織を設置することは現段階では考えてない。苦情解決委員会、虐待防止委員会があり、青森県人権擁護委員に委嘱している。</p> <p>⑤特に問題無い為。必要な事なのとは思っている。</p> <p>⑥虐待防止委員会でカバーしている。第三者委員の訪問(苦情相談)がある。</p> <p>⑦虐待防止委員会が兼ねているから。</p>			
6	<p>設置困難な要因は何ですか</p> <p>①事業所の所属職員数が少なく業務量が多いため組織化を図っても組織として活動する余力がない。そのため、管理者、使用者による人権擁護に対する意識伝達、勉強会を実施し、個人意識の向上により対応するというのが現状である。</p> <p>②年度途中で施設が新しくなり、職員の学び不足もあると思われ、研修に行った上で設置したい。形だけでなく、本当に職員の研修も含めて考えて行きたいため遅れている。</p> <p>③福祉オンブズマンや虐待防止委員会が活動しています。人権、倫理委員会の設置の必要性はあると思いますが、今のところ考えていません。</p> <p>④現在、利用者の方の人権擁護の観点から、施設職員としての倫理綱領を周知し、行動規範の啓発。虐待防止の為にチェックリストを用いた各種アンケートの実施、苦情解決の為に窓口担当者や責任者の設置、研修等、様々な取り組みは行っておりますが、組織委員会の設置となりますと、構成メンバーの選任、日常業務と委員会開催の時間的な問題と、クリアしなければならない問題も多いのが現状です。とはいえ、必要不可欠な事でもあるので、設置に向け前向きに検討していきたいと思っております。</p>			

その他特記事項がありましたら記載してください

- ①マニュアルは基本であるが、すべてではないと考えます。それらを運用するうえでの根本として、ヒューマンズムをなしているとどこかで効いてくる。人としての思考、考え方が大切であり、人権尊重、社会的責任等の啓発、研修が重要であり、そのための活動を事務所内で進めている。
- ②事業所自体が小規模であり、職員数が少数のため、職員全体で人権倫理に対する意識を高めるように取り組んでおり、人権倫理に特化した組織化はしていなかったが、今後事業拡大・職員数の増加に伴い、組織化を見込んでいるところである。
- ③毎月定例の、職員会議でヒヤリハットの事案や対応の仕方について話題に挙げて共有し周知している。
- ④人権倫理委員会は設置しているますが、活動内容については、今後、検討が必要な状態です。委員会の役割、活動内容法人内での位置づけ等、不確定な面があります。

【 集 計 用 紙 】

県 名 岩手県知的障害者福祉協会

加盟数 101

回収数 68

回収率 67.3% (小数点2位四捨五入)

1	① 38	② 30		
2	① 5	② 25		
3	① 1	② 2	③ 4	④ 4
4	① 9	② 10		
5	<p>必要性がないのは何故ですか</p> <p>○重要事項説明書にもあるように、苦情解決や虐待防止に関する組織をつくっており、人権擁護に関する体制がとれていると考える。また、組織だけが増えるのは、責任の在り方が希薄になると考えるため。</p> <p>○虐待防止委員会、サービス改善委員会が組織されており、そちらでカバーできていると考えている。</p> <p>○他の委員会で包括的に検証、検討できているため。</p> <p>○虐待防止の研修やその他様々な研修に参加しており、人権擁護に特化した組織は、今のところ必要養成が無い。(成年後見制度を利用している利用者もいる。)</p> <p>○現在設置している委員会(苦情解決、虐待防止、コンプライアンス)等で人権等についても協議できていることから現時点では設置を考えていない。</p> <p>○サービス適正化委員会、虐待防止委員会があるため、事業所として必要性を感じない。</p>			
6	<p>設置困難な要因は何ですか</p> <p>○組織としての設置の方向性がまだ定まっていない。</p> <p>○小規模施設であり、体制づくりが難しい。</p> <p>○委員会の必要性が職員・法人内で十分に理解していないため、検討課題として認識されていない。</p> <p>○職員不足と日常業務の多忙のため。</p> <p>○モデルや好事例などが見当たらない。</p> <p>○重度の障がい者が多く、本人の意思を職員が理解できたのか判断が難しいケースが多く、また、理解していただくような働きかけ、取組を行う人員の確保も難しいことから、利用者の権利擁護について具体的な動き(話し合いの場や啓発的な研修など)は行っていない現状。</p> <p>○支援に必要な多数の会議があるため、新たなメンバー構成を設けることができない。</p> <p>○本アンケートと同様な内容について、現状の会議の中で話し合うことができている。二重の時間を設けることは合理的なではない。</p> <p>○業務多忙のため、設置しても機能的な活動ができていると思われない。</p> <p>○事業種別が多岐にわたり、年齢層や障がい種別も多様なため設置すべきと思うが、職員の人的余裕がない。</p>			
7	<p>その他特記事項がありましたら記載してください</p> <p>○必要性を十分認識していなかった。今後情報収集をして検討する。</p> <p>○法人として権利擁護実施規程があり、その目的の中に人権擁護についても含まれている。</p> <p>○事業所内で必要性を認識するに至っていない。</p>			

- 他の法人の組織体制などを勉強してから検討したい。
- 他の事業所の動向をみて判断したい。
- 人権擁護に関する職員組織はない。必要か不必要かと問われれば「不必要」と言いにくい。ただし、不必要と言える立派な理由もない。
- 未設置ではあるが、設置が望ましいとの考えから、今年度中に設置を計画。
- 代替えできる組織があるとしても、正式に設置することで職員の意識がより高まること。定期的なチェック作業が習慣化されることが期待される。
- 当然設置した方が良いと思っている。

【 集 計 用 紙 】

県 名 秋田県

加盟数 89

回収数 53

回収率 59.6% (小数点2位四捨五入)

1	① 43	② 10		
2	① 1	② 9		
3	① 0	② 0	③ 1	④ 3
4	① 2	② 6		
5	<p>必要性がないのは何故ですか</p> <ul style="list-style-type: none"> ・虐待防止委員会を設置しており、その中で人権擁護に関することも取り上げているため。 ・当法人では「利用者が主人公」の理念の下、虐待防止対応規程を定め、虐待防止の体制を整備 ・私の所には苦情処理委員会、虐待防止委員会があり人選に苦労している。兼務の人もある。さらに年に数回の勉強会や研修会も実施しなければならない。さらに法人の理事会、総会、親の会など管理業務が多くなると共に、これらの基礎的な部分は同じであり、正直、他の施設の実施状況の様子見をしている所です。 			
6	<p>設置困難な要因は何ですか</p> <ul style="list-style-type: none"> ・必要性はあると考えていますが、設置には至っていません。今後検討していきたいと思っています ・必要性はあるが、設置に向けての取り組みが行えていない ・私の所には苦情処理委員会、虐待防止委員会があり人選に苦労している。兼務の人もある。さらに年に数回の勉強会や研修会も実施しなければならない。さらに法人の理事会、総会、親の会など管理業務が多くなると共に、これらの基礎的な部分は同じであり、正直、他の施設の実施状況の様子見をしている所です。 ・専門知識があるのにしたことはないが、職員13名の中で設置するには難しい。他、委員会や会議にからめて取り組んでいく。 ・役割として、それぞれの事業の専門性や、関係、関連、経験、知識等による報告分析等があり、当事業所では、苦情解決、虐待防止委員を設置しておりますが、人権擁護につきましては、近年中に各種研修会で習得した上で組織して参ります。現段階では厳しいと判断しております。 			
7	<p>その他特記事項がありましたら記載してください</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員個人個人の理解度については、まだまだ統一されていないと思われるため、工夫した取り組みを考えていきたい。 ・特に人権擁護委員会等を設置していませんが、毎月、資料等を用いて話し合いを行っていません。今後更に「人権擁護」を意識した話し合いにしたいと思えます。 			

・当法人では平成28年7月より「虐待防止委員会」を設置しております。委員会を設置したことで利用者を虐待から守ること、また虐待を未然に防ぐことを職員に周知(意識)付けを行っております。毎月の虐待防止のための個々の振り返り戸年2回以上の会議の開催、又職員の研修参加を積極的に行っております。これらの活動は今後も継続していくとともに「成年後見制度」も含めた委員会作りを検討していきたいと考えております。

・5、6の答えにもなる。私の所には苦情処理委員会、虐待防止委員会があり人選に苦勞している。兼務の人もある。さらに年に数回の勉強会や研修会も実施しなければならない。さらに法人の理事会、総会、親の会など管理業務が多くなると共に、これらの基礎的な部分は同じであり、正直、他の施設の実施状況の様子見をしている所です。

・法人として本部に人権擁護委員会が設置されている。各事業所に設置されていないところもある。小規模事業所なので、各自複数の兼務になるが早急に検討したい。

【 集 計 用 紙 】

県 名 宮城県

加盟数 135

回収数 82

回収率 60.7% (小数点2位四捨五入)

1	① 60	② 22		
2	① 10	② 12		
3	①	② 4	③ 4	④ 2 設置に向けて検討中
4	① 7	② 3		
5	<p>必要性がないのは何故ですか</p> <ul style="list-style-type: none"> ・権利擁護の取り組みについては、管理者と役職職員が取り組んでいるため。 ・虐待防止の取り組みで十分と考えている。 ・役職職員が中心となり、定期的に職員から出た問題提起を検討しているため。 ・小規模事業所のためあえて設置していない。 ・法人全体で虐待防止研修に取り組み、職員の意識が高いため。今後、必要となったら検討する。 ・倫理委員会が法人内にあるため。 ・職員倫理綱領や接遇マニュアルに人権擁護のに関することを盛り込み職員に周知しているため。 			
6	<p>設置困難な要因は何ですか</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人員配置上、困難である。 ・業務多忙、人材不足 ・運営主体が公的機関のため。 ・利用者人権擁護の第三者委員会を設置しているが、今後職員の人権擁護もできる別組織を検討する。 			
7	<p>その他特記事項がありましたら記載してください</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人権擁護の研修会や、虐待防止のセルフチェックを行っている。 ・委員会の定期的開催により事例や接遇に関する課題を取り上げ職員の意識向上を図っている。 ・事業所単体でなく法人として取り組んでいる。 ・法人として権利擁護委員会は定期的にガイドラインを見直し形骸化しないように取り組んでいる。 			

【 集 計 用 紙 】

県 名 山形県

加盟数 72

回収数 33

回収率 45.8% (小数点2位四捨五入)

1	① 22	② 11		
2	① 6	② 5		
3	① 1	② 2	③ 3	④
4	① 3	② 2		
5	<p>必要性がないのは何故ですか</p> <p>常勤職員数が、管理者含め8名と小規模であるため、苦情解決担当職員を中心として、年2回程度人権擁護に関する職員研修を開催しております。(昨年度は法人第3者委員と合同で、今年度は人権擁護委員をお招きして人権擁護研修を開催)</p> <p>他にも、外部研修に参加した職員の事業所報告会(月1回定例の職員会議にて)や、毎週金曜日に行っている。職員支援部会(内部組織/支援員参加)にて、権利擁護を基軸とした日常支援の確認を繰り返しております。</p> <p>上記の事から当所においては、人権擁護に関する組織をあらたに立ち上げるに至らない状況ではありますが、決して利用者さんの権利擁護意識について希薄ではないと考えております。</p> <p>少数の組織なので、支援会議で毎回全員で、倫理主任を中心に情報共有と事例検討を行っている。</p> <p>虐待防止については、毎年数回職員同志で共通理解し、研修等も行っている。</p> <p>また、人権侵害に類することは、当施設ではない。</p>			
6	<p>設置困難な要因は何ですか</p> <p>普段の支援方法等、利用者に配慮されているかチェックする機能は必要とは感じていません。</p> <p>不適切な支援は、その都度改めるように個別指導し改善している状況である。</p>			
7	<p>その他特記事項がありましたら記載してください</p> <p>権利擁護を考えるにあたり、利用者さんの自己決定支援が何より肝要であると考えておりますが、</p>			

まずは、職員間で支援方法について風通し良く議論できる環境でなければ、利用者さんが言いたい事も言えないと感じます。肝心の足元が揺らがないよう、職員一人一人が自覚と責任の持てる職場環境を作っていくように心がけております。

権利擁護推進委員は置いています。職員が少ないこともあり、毎朝の会議の中で振り返りをし、言葉や行動について確認し合っています。

権利擁護に関する職員組織化により、各職員へのフィードバック機能や自己覚知を促す機能になると感じています。「支援の慣れ」が一番危険だと思います。

入所施設・通所事業所の両主任・副主任を委員とした生活安全委員会を昨年度に設置した。虐待防止・権利擁護の理解を深めるため、職場内研修等を実施し、職員のスキルアップを図り、定着していくことを目指して取り組んでいる。

【 集 計 用 紙 】

県 名 福島県知的障害者福祉協会

加盟数 113

回収数 109

回収率 96.5% (小数点2位四捨五入)

1	① 98	② 11		
2	① 4	② 6		
3	① 1	② 2	③ 2	④ 2
4	① 2	② 5		
5	<p>必要性がないのは何故ですか</p> <p>・当事業所職員は2名と少数で行っており、人権擁護に関する委員会を別途立ち上げる必要性が乏しいと感じるため。主な理由は以下のとおりです。人権や社会正義の原理はソーシャルワーク専門職である我々の基盤でもあることから、管理者から職員に対してスーパーバイスやOJTなどの機会を設けている。また管理者をはじめ、職員は権利擁護に関する外部研修にも参加して学び、検証する機会を設けているため。</p> <p>・必要だとは思われますが、もう少し検討したいです。</p> <p>・法人方針、指示に従い動いていきたい。</p>			
6	<p>設置困難な要因は何ですか</p> <p>・人権擁護は極めて大切なことであり、事業所設置の時には当然、人権を大切にすることが基本理念にうたわれるのでそれを遵守すればよいことなので、改めて設置することはそれらのことを守られていないということを感じてしまう感じがして、積極的に周囲が設置するから設置しなければならないという感覚になりません。もう少し突き詰めて考えていきたいです。人権擁護については事業所の資質、スタッフの資質として当然持ち合わせているものだと思います。</p> <p>・当法人にて具体的な話し合いまでに至っていない為</p> <p>・組織を作る際の人員確保が困難なため。</p> <p>・今年度、大幅な人事異動があり、設置の検討がされていない。</p> <p>・無認可からの1法人1事業所の為、スタッフ人数が重複してしまう。</p>			
7	<p>その他特記事項がありましたら記載してください</p> <p>・権利擁護会議として、毎月職員のセルフチェックや勉強会、利用者さんを会議に複数名参加し</p>			

て頂きその中においてもんです。そのことにより、職員の意識レベルが高まっているものと思います。

・担当者は、意識的に、検証が出来、職員会議内での周知を行えるようになってきている。

・担当者は、ヒヤリハットについて意識高く、考えられるようになってきている。注意深く考えられることから、人的ヒヤリは関わる職員に、多くの原因がある事を理解し、人権侵害等の始まりを認識始めている。

・事業所ごとに、また法人全体で同じ目的を持ち同じ方向で取り組むことができる。

・法人事業所ごとに委員会組織があり、最低でも月に1度は人権について話し合う場がある。

また、法人組織として座長を置き、各事業所からの代表による組織を作り、月に1度会議の場を設けている事で、各事業所での人権に対する取り組み内容の周知の他、上がった問題に対しての共通理解等、統一した支援に生かせる環境がある。

・虐待防止人権擁護委員会をさざなみ学園では設置している。倫理綱領自己チェックを年1回実施し、職員には各項目内容の理解と意識向上を図っている。チェックした項目の数値は実施した年ごとに比較できるように記入し、どの項目が改善したかなどを確認できるように一覧として検証している。

・意識を持って取り組み、月に1回の委員会を実施する事で更に、目的意識や指導員としての心持ちを持てる。

・権利擁護委員会として立ち上げており、職員、第三者委員を交え苦情、要望について話し合いの場を設けております。事業所内で解決に向け取り組んでいる他、第三者の意見等をうかがうことで、より適切な対応ができると思います。

・職員間で人権について話し合う機会が定期的に必要だと思います。

・定期的に人権擁護に関する会議を開催することで、自己の行動の振り返りと反省の機会になっている。

・人権擁護について職員の意識が高まる。また、定期的に人権擁護の研修につながる。

・利用者及び利用者の代弁者からの申し出、相談等を受け、権利侵害がある場合は速やかに対応する事ができる。

・各施設の運営について、利用者の権利擁護の観点から助言、及び提言を行い、利用者の安全、安心な生活支援、人格・プライバシー・財産権が保障されるよう適切な支援のあり方を遂行できる。

・人権倫理・虐待防止委員会として設置し、年3回 委員会を開催。人権侵害や虐待を防ぐ、風通しの良い組織作りの構築を図っています。

・設置したばかりで手さぐり状態です。権利擁護委員会を開き、職員に周知している段階です。具体的な活動に結び付けていきたい。

・定期的に委員会を開催することで各部署の職員と情報共有ができることでマンネリ化防止となります。また、課題・改善策に取り組み利用者の人権・尊厳を認識し虐待を未然に防ぐことができると考えております。

・私たちの事業所は既に設置済みですが、人権擁護に関する職員組織の開催頻度や、活動内容などより具体的に情報を収集できるようなアンケートを希望します。アンケートが今後の人権擁護の勉強になり、皆さんのために有効に活用できるようになればと願っております。

・毎月開催することで職員が常に人権擁護(意思決定支援)を意識した支援が提供され、虐待・身体拘束の防止につながっている。

・研修や、事業所内での勉強会を行うことで、職員の意識向上に繋がっている。

・人権擁護について事業所内で理解を深めるために、研修等参加して知識の向上を図っていきたいと考えています。

・法人で「虐待及び人権侵害防止規定」が施行されている為、支援に当たりわかりやすく書かれ良い。また、委員会設置により、施設間の水平展開がされている。

・人権擁護委員会を設け、定期的話し合う事で職員の意識の統一が図れる。

・虐待や人権侵害につながる小さな芽に早く気づき対応ができる。

・支援の見直しができる。(慣れ→初心に戻る)

・研修等とは異なり、当施設の具体的なケースについて話し合いができる。

・職員間の相互教育的関係づくり、話しやすい相談できる雰囲気ができる。

人権擁護の観点から支援の難しさを感じる事例の共有が知識、スキルの向上の為、委員が中心となり職員研修が行えました。

・年1回虐待防止研修を実施(虐待防止センター出前講座を活用)

・年2回「職員倫理綱領自己チェック」を実施

・当事業所が施設協会に加盟して日が浅く、まだ実情を把握しておらずもう少し学習するまで時間を必要としています。形式だけで作ってしまうことに違和感があるため時間を要します。

いろいろな事業所の情報もつかみたいです。

・苦情等発生した場合、すぐに対応できる。

・人権擁護に対する啓蒙活動が出来る。

・人権倫理・虐待防止委員会を設置、定期的に委員会を開催することで、委員を中心に職員の意識の向上と啓蒙を図ることができる。また法人内の他事業所の現状を知り、課題について検討することができる。

・2年間の任期で各事業所2名の職員を法人が任命している。同じ目線の職員から人権擁護についての情報等が発信されることにより、他職員の認識も変わってきているように感じている。

・日常における支援を再検討することが、できる。

・利用者の意思を尊重しているか、考察する良い機会となっている。

・勤務状況が様々であるので、支援の内容を理解し、統一した支援を行うことが出来る。

・定期的に人権擁護委員会を行うことによって、人権に対する意識が高まっている。