

日本知的障害者福祉協会
第57回全国障害福祉関係職員研究大会

第7分科会「『その人らしく生きる』を支える」
「リスクマネジメントの視点から
権利擁護を考える」

2019.10.23(水)

1

永寿ホームあおぎり(共同生活援助)
管理者 油谷 佳典(法人障がい事業担当部長)
(日本知的障害者福祉協会危機管理委員会)
(大阪知的障害者福祉協会権利擁護委員会)

リスクマネジメント

- ◎ 私たちのリスクマネジメントは、「利用者の自立」と「利用者への安全配慮」を両立させた『質の高いサービス』を提供するための取組みであり、利用者の満足度向上を目的としています。
- ◎ つまり、権利擁護においてリスクマネジメントはとても大切な視点なのです。

事業所全体で取組むリスクマネジメント

◎ 「利用者の自立」と「利用者への安全配慮」を
両立させた『質の高いサービス』を実現するには

◆ 安心・安全

◆ 信用・信頼

が求められ、
リスクマネジメントの視点が不可欠となります。

事業所全体で取組むリスクマネジメント

◎ 『質の高いサービス』を実現するのは誰の役割？

- ◆ 経営管理職
- ◆ 監督職
- ◆ 支援スタッフ(間接部門も含め)

※事業所(施設)に所属する(かかわる)一人ひとりがその役割を担っています。

してはならない支援・すべき支援

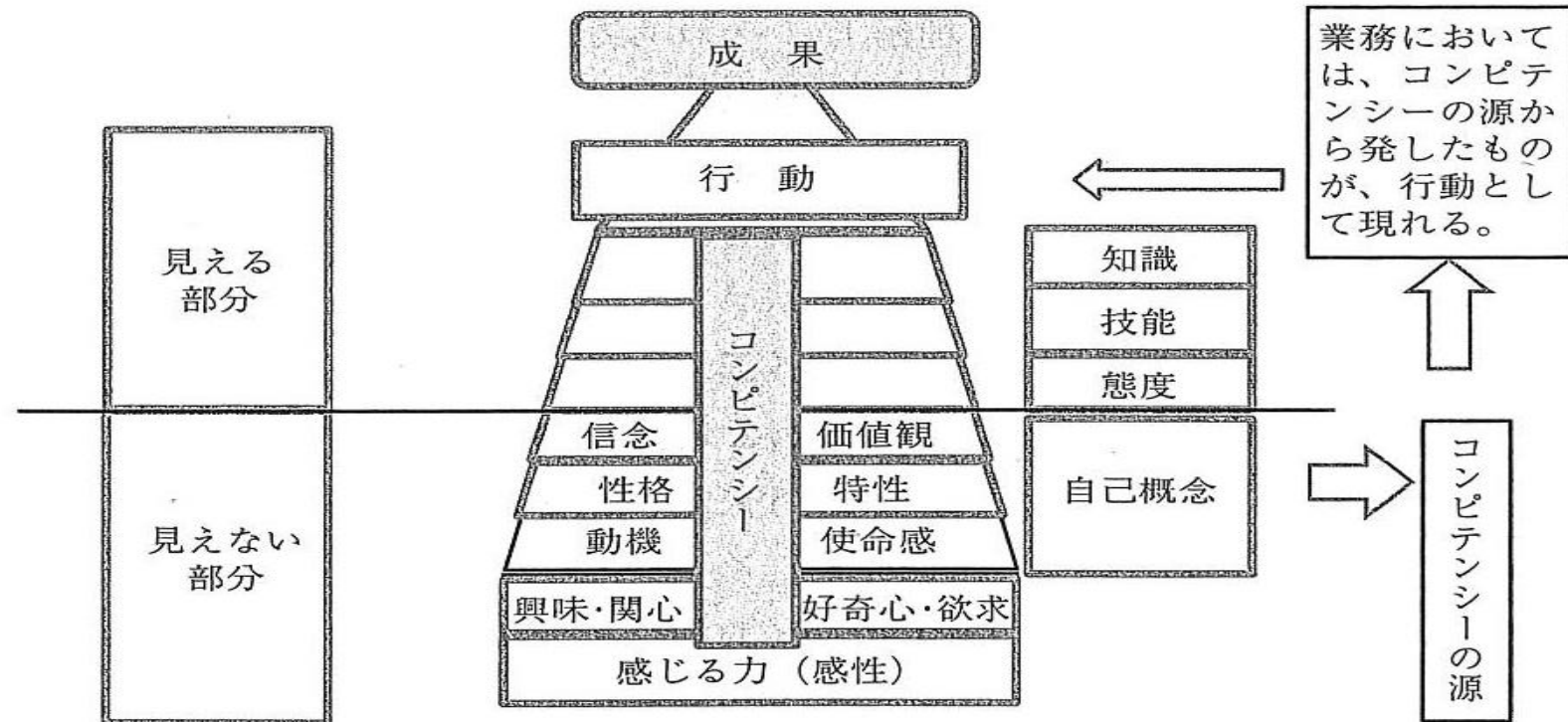
◎してはならない支援
= 不適切な支援(虐待の芽)

◎すべき支援
= (お互いが)笑顔になる良い支援

- I. 現場に埋もれている良い支援に気づいていますか
- II. その良い支援を真似する仕組みがありますか

I. 気づきの重要性

図表2-1-1 コンピテンシーとは



出典：西村経営支援事務所作成の図を一部改変 (<http://www.nsweb.biz/compt/compt.htm> 2013)

相談援助実習(電気書院)p.24を引用

I. 気づきの重要性

- ◎ 気づきは感じる力(感性)がベースにあります。
- ◎ 見えない部分は私人としての特性(個性)。
- ◎ 見える部分は職業人として求められる力量。

※不適切な支援は見えない部分や見える部分が絡み合って気づかないまま起こってしまいます。

I. 気づきの重要性

◎ あらためて不適切な支援とは

～宗澤忠雄(埼玉大学)氏の虐待の定義～

「障害者虐待とは、家族、保育所、学校、職場、医療機関、**社会福祉サービス等の生活・労働・社会サービスの活動を共有する同一集団内**において、扶養・養育・養護・介護、保育、教育、就労、看護・治療、**支援サービス等の相互作用過程**において優位に立つ、一方の単独または複数の者が、**意識的・自覚的であるかどうかに関わらず、他方に対して精神的・身体的・社会経済的苦痛を与え、障害者の基本的人権を侵害するもの**であり、時に**犯罪上の行為**である。」

Ⅱ. 良い支援を実現する組織

組織には目に見えない癖(特徴)があります。同一法人に複数の事業所があっても、多少の相違はあるものの癖(特徴)は存在します。

その癖は事業所が開設された以降、所属長のリーダーシップや集団の暗黙のルールや合意等の影響、そしてそこで働く人たちが良い悪いを意識しないままに続け、**自然発生的に生まれた組織文化(風土)**ともいえます。

Ⅱ. 良い支援を実現する組織

- ◎ その癖(特徴)は理念や事業方針・行動指針等の公式的で、明文化された意識しやすいものと、非公式的で明文化されていない**暗黙の了解のもの**があります。
- ◎ 支援の現場では**暗黙の了解**によって事業所の**雰囲気(組織文化)**が形成されているといえ、不適切な支援や虐待の芽に気づかなくなってしまう。

見慣れた風景(組織風土)

Ⅱ. 良い支援を実現する組織

- ◎ 支援の現場には「それいいね!!!」と
言いたくなる良い支援もたくさん
あります。それに気づかず良い支援が
埋もれてしまっているかもしれません。
- ◎ 良い支援が広がることは不適切な支援をおのずと
駆逐することに繋がります。



見慣れた風景(組織風土)

研修アンケートから見る取組み状況

(平成30年度のリスクマネジャー養成研修の事前アンケートより)

◎ 人権擁護・虐待防止への取組み

① 具体的な取組みがされていますか？

いる：92.8% いない：7.2%

② している場合、定期的ですか

定期的：64.3% 不定期：33.3%

※ 委員会等の取組みはあるけれども、

?? 形骸化していませんか??

?? 有意に機能していますか??

大阪の権利擁護委員会で取組んでいること

◎委員会参加事業所

- ・ 8事業所(延べ11事業所)

◎委員会活動として

目的は **良い支援を拡げること**

- ・ 年4回程度ミーティング(意見交換)
兼：年1回施設見学
- ・ 各事業所の工夫(実践)の共有と拡散
- ・ 権利擁護研修の共催、協力

大阪の権利擁護委員会で取組んでいること

◎ 共通課題

- ・ 職業人としてふさわしい言動
- ・ 子ども扱いをしない
- ・ ~さん付けで呼ぼう
- ・ 不適切な支援あるある



委員会参加事業所の取組みの紹介

◎各事業所の工夫①

【自己点検(セルフチェックシート)】

各事業所のチェック項目や内容、実施頻度の
意見交換

⇒ 自組織にフィットするように工夫。
PDCAサイクルで内容を進化・深化。

※セルフチェックシート等を見直ししていますか？

委員会参加事業所の取組みの紹介

◎各事業所の工夫②

【心ばせ】

「心遣い」「気配り」「思いやり」「気立て」等の意味。
この施設は、**良い支援 = 心ばせの支援**という共通言語に。

集まった「心ばせ」は、毎月の発表、その内容を
「体調」「食事」「コミュニケーション」「身だしみ」
「環境・安全」と分類した上、毎年度末に「心ばせ冊子」
として全スタッフへ配布。

※**良い支援を共有、
真似をする(=拡がる)ことが目的。**



委員会参加事業所の取組みの紹介

◎各事業所の工夫③

【紙芝居】

「成年後見制度」や「選挙」等のテーマで紙芝居を作成し、複数回実施。



【寸劇】

悪質商法等について、スタッフが工夫した寸劇を披露。

より良い支援を拡げる職場環境と私

◎ 組織の活性化の促進

生身の人間を支えようとする中では、日々多くの出来事があり、そこから派生する課題に対処することに追われることを軽減したい

◎ 意識の空洞化の防止

日々の業務に埋没し、自己の成長感や働きがいの喪失を防止したい



リスクマネジメントは権利擁護

- ◎ 私の意識として、
人権尊重ができているように思いがちですが、
支援の現場では〇〇のためにという言い訳で、
無意識のうちになおざりとなっていることは
ありませんか？
- ◎ 「利用者の自立」と「利用者への安全配慮」を
両立させた『質の高いサービス』を提供することが
まさしく『権利擁護』。

リスクマネジメントは権利擁護

◎◎◎防止といった

消極的なリスクマネジメントではなく、

自らの職場に埋もれた

「良い支援」を拡げる

積極的なリスクマネジメントの視点が

『権利擁護』に。