

総合福祉通園センター成人部職員行動規準の改定 成人部としての権利擁護に向けた取り組みから

総合福祉通園センター成人部
権利擁護ワーキングチーム

【はじめに】

2020年4月に総合福祉通園センター成人部（以下「成人部」）の職員行動規準を改定した。権利擁護ワーキングチーム（以下WT）では職員行動規準のルーツを探る段階から始め、今求められているであろう行動規準にすべく検討を重ねてきた。今回は検証してきた経緯などを報告する場としたい。

【職員行動規準の起源】

職員行動規準の原型ができたのは、1993年である。主体者は利用者であるという基本理念から、利用者援助の質の向上を図る目的で設立した人権委員会において作成されている。

当時は、委員会で検討すべき課題が決まっていたわけではなく、委員がそれぞれ利用者の人権についてのテーマを考え議論するフリーなスタイルを取っていた。ある時、施設の見学者が作業中の利用者を無断で撮影し、利用者から苦情が出てきたことをきっかけに、見学者対応マニュアルを作成したほか、体罰や呼称、工賃、自己選択など様々な問題について検討をしていた。そうした中、当時の施設長から成人部の利用者援助基準案を作成するよう指示があった。神戸聖生園（現神戸聖隷福祉事業団）の利用者援助基準などを参考にしながらも、「他法人の完成度の高い援助基準にとらわれて、安易にこれでいこう」とならないように、結論を急がず議論することを心がけながら作成されている（研究紀要第5号参照）。

前文から順に組み立てていく方法は、言葉遊びになりかねず、敢えて前文を後回しに作成の方がより利用者に寄り添った基準ができるのではと考えられ、第1案は前文のない利用者援助基準として、翌年に前文である基本理念を入れた第2案として提案したうえで、翌1995年に施行されている（研究紀要第6号・8号参照）。当時はまだ施設職員が先生と呼ばれ、職員は利用者と呼ば捨てにしたり、〇〇君〇〇ちゃんと呼んでいた時代だった。そうした時代にありながら、利用者の権利擁護を追求し、お互いに「〇〇さん」と呼び合う対等の関係へと大きく変革させる時期の指針として作られた。その後長らく利用者援助基準は成人部職員の援助の基本として活用されてきた。

この利用者援助基準は、基本理念において、「我々職員は、ともすれば障害者の権利を侵す存在になりうる可能性を自覚し、自らを律する指針としてこの援助基準を設け、上記の理念を実践するための日々の職務を行います」と締めくくっている。この考えは、後に報告する今回新たに改定した職員行動規準においても多少表現は変えてはいるが、受け継がれており、象徴的文言と言える。

なお人権委員会では、1994年に第1回利用者向け人権アンケートの実施し、1999年に「利用者の基本的権利と義務」を作成している。これは利用者援助基準掲載事項を利用者の権利として捉え、一方で、「自分で

選んだ仕事や活動は責任をもつこと」「みんながうまく過ごすために、きまりを守ること」などは利用者の果たすべき義務として、いることはこの時代の考え方として興味深い。さらに、日本知的障害者愛護協会の知的障害者施設職員行動規範を参考に「施設職員の行動に関するアンケート」を作成し全職員に調査を実施している。このアンケートは、後に作成される「セルフチェックリスト」の礎となっている（研究紀要第7号参照）

	1995.8
姫路市総合福祉通園センター成人部利用者援助基準	人権委員会
1 基本理念	
1971年に国連で決議された「障害者の権利宣言」には「障害者は人間としての尊厳を尊重され、同年齢の市民と同等の基本的権利を持つ」と明言されています。しかし今なお、多くの障害者が社会的不利な状況におかれています。	
すべての人が暮らしてこられる社会の創造を目指し、姫路市総合福祉通園センター成人部の職員は、利用者を一人の社会人として尊重し、利用者が自ら選んだ人生を自分らしく生きることができるよう、利用者本人の希望による援助を最大限の努力をもって行ないます。また、当センターは施設外にいて援助を希望する人や家族など障害者と共に歩もうとしている人も対象として、可能な限り援助します。	
我々職員は、ともしれば障害者の権利を侵害する存在となりうる可能性を自覚し、自らを律する指針としてこの援助基準を設け、上記の理念を実践するため日々の職務をおこないます。	
2 保障しなければならない権利	
人はすべて法の下に平等であり、法に述べられた権利を有し、義務を負うことはいふまでもありません。	
その前提に立った上で、特に施設において留意されるべき権利をここに確認します。	
(1) 自らの意志で選択する権利	
(2) 選択するための情報を得る権利	
(3) 自分の障害状況、能力等を知る権利	
(4) 施設において自分の望む適切な援助を受ける権利	
(5) 自由に表現する権利	
(6) 自分の望む代理人（自分の立場で権利を擁護してくれる人）をもつ権利	
(7) 援助を拒否する権利	
(8) 働く権利	
(9) 適正な工資を得る権利	
(10) 恋愛し、結婚する権利	
(11) 自分自身の信条、信条が尊重される権利	
(12) あえて危険に挑戦する権利	
(13) 自分のことは自分でする権利	
(14) 学習し向上をめざす権利	

以上の権利は、公共の福祉に反しない限り、いかなる場合でも保障されるものとします。姫路市総合福祉通園センターは施設内で、又は施設外の社会資源を使って、利用者がこれらの権利を行使できるよう援助します。

3 権利を保障するための援助

(1) 基本姿勢

- ① 援助に必要な情報は正確に得て、利用者各個人の人格を尊重した援助を行います。利用者の個性は、他の人の権利を侵さない限りにおいて最大限に尊重し、みんな一律には援助しません。
 - ② 援助プログラムについては、利用者の要求や意見を基本として個別に作成し、本人にわかる方法で利用者説明します。また、プログラムの内容は適宜見直し、状況に合わなくなった援助内容に固執しないようにも留意します。
 - ③ 利用者の不平不満には真摯に応え、個性や能力を理由にこれを無視しません。
 - ④ 関係情報は利用者理解できるがたちで出来るだけ多く提供し、自己決定を最大限に尊重します。職員は意見の強要や誘導がないよう留意し、常に「いかに利用者にかかる方法で伝えるか」を念頭において援助します。
 - ⑤ 職員が職務に関係ない部分で施設内で許可されている行動は、すべて利用者にも許可します。また、職員がしなくてもよいことは、利用者にも要求しません。
 - ⑥ 利用者の施設外での生活も充分に視野に置き、利用者がその人らしく地域で暮らしていける方策を探究します。
 - ⑦ 利用者が、同年代の人たちが受けている社会資源、文化を自ら享受できるよう援助します。また、「社会人」としての義務を果たせるよう援助します。
 - ⑧ 職員は、利用者のプライバシーについて口外しません。施設内外の会話についても留意します。
 - ⑨ 職員は、会議等での活発な意見の交換により得た施設の運営方針及び個別の援助プログラムについて、共通認識を持ちます。方針の不認識から利用者や関係者に混乱を与えないよう留意します。
 - ⑩ 職員は利用者の関係者とも充分に意見を交換し、利用者個々の援助についての共通認識のもとに、協力して職員の立場での援助を行います。
- #### (2) 現場において
- ① 利用者の発言は誠意をもって聞き、利用者が理解できる表現で明確に応答します。
 - ② 体調（身体的、精神的苦痛を伴う等）は、行いません。また、援助プログラムがその過程において苦痛を伴うときは、利用者本人及びその代理人の同意を得てから行います。
 - ③ 必要以上の指示、命令あるいは禁止をしません。また、威圧的な態度で指示をしません。
 - ④ ぞんざいな呼びかけ、幼児的扱いなど、侮蔑的な態度では接しません。名前には「さん」を付けることを基本とし、本人の希望が強い場合を除き、利用者を呼び捨てや幼児的ニックネームで呼びません。また、職員同士が「先生」と呼び合い利用者との区別をいざづらに誇示するなど、施設援助の理念と異なる状況がないようにも留意します。
 - ⑤ 性の知識を含め社会人として必要な知識が適切に得られるよう援助します。
 - ⑥ 授産種目の決定や行事等への参加については、その位置づけや性格をよく説明したうえで、自己選択を基本とします。ただし、定数等の問題で利用者の希望に添えない場合は、合理的に選定し本人に伝えます。
 - ⑦ 利用者が、「仕事」によって得た工資は、自分のために、自分の意志で有意義に使用できるよう援助します。
 - ⑧ 私物の確認や点検は、本人の同意を得て本人立会いの下で行います。
 - ⑨ トイレ・トレーニング、宿泊訓練、健康診断での援助などでは同性介助します。
 - ⑩ すべて、「私が利用者の立場であればどう感じるか」を問いながら援助します。
 - ⑪ その他
 - ⑫ 施設見学の扱いについては、「姫路市総合福祉通園センター見学マニュアル」にのっとり、利用者が不快な思いをしたり、プライバシーが侵されることのないよう充分に留意します。
 - ⑬ 姫路市総合福祉通園センターへ入所を希望する見学者、実習生、相談者については、システム、援助の理念と実際例などについて、希望者本人に理解できる言葉で充分に説明します。
 - ⑭ 本来職員が職務としてなすべきことを利用者にしてもらうことはしません。ただし、援助プログラムの一環として依頼する場合は、本人の同意を得たうえで、「仕事」として工資の対象とします。
 - ⑮ 援助の実施などを研究会や論文等で発表する場合、利用者のプライバシーが侵されることのないよう慎重に配慮し、利用者本人又はその代理人の承諾を得て、施設内の決裁を受けて発表します。
発表は障害者福祉の充実など社会全体の向上を目的とし、施設や個人の自己顕示欲が目的とならないよう留意します。
 - ⑯ 職員は利用者や関係者から一切の金品を受け取りません。

【職員行動規準への改定】

2001年に人権委員会を権利擁護委員会とサービス評価委員会に役割を分担させ

た。当時の人権委員会は、利用者援助基準のほか、利用者向けアンケートや虐待など年々議論すべきテーマが増してくる状況にあり、その機能を目的別に二分化したものである。権利擁護委員会は利用者の権利について検討し、サービス評価委員会は職員の自己評価をする委員会として役割を担っていくことになる。

利用者援助基準の見直しが始まったのは、そんな権利擁護委員会 1 年目のことだった。利用者援助基準の内容の検証、また時代に応じた文言の変更。多くは利用者援助基準を踏襲しつつ、社会福祉士倫理綱領などを参考に改定案を全職員に提案している。全職員の意見を聴き取るために座談会を開催しながら完成へと導いた。

座談会では「あえて危険に挑戦する権利」について意見が分かれた。利用者が危険を冒そうとしていることについて、権利保障という名のもとに、何でもさせていいのかという意見だった。とはいえ、そのリスクを利用者本人が十分理解した上で挑戦するのならその挑戦を支援するのが職員の仕事である、という意見もあり、結果的に「自分に挑戦する権利を尊重します」という表現に変えて残すこととなった。

また、目前の利用者の権利擁護から公立施設の職員として、地域の中で果たすべき役割にも触れ始めている。こうして姫路市の福祉を支える専門職集団としてふさわしい行動規範は誕生する。

この激変期に単なる利用者支援における「基準（物事の基礎にする標準）」から、福祉専門職としての職責として順守する重みを意識づける「規準（規範、標準となる従うべき規則）」としたことが特筆すべきことと感じている。

【職員行動規準改定 2007】

2007 年に、モデル事業として受託した第三者評価で、虐待について具体的内容の表記を求められたこともあり、独立させる必要があると考えたことから行動規準の見直しが始まる。障害者に先立ち、高齢者虐待防止法が 2006 年に施行されたことを踏まえて、いずれ障害分野でも同様の法律が施行されることを見据えた改定だった。具体的には、行動規準内に「虐待の禁止」を盛り込んだことが挙げられる。また付則として虐待の内容を具体的に記した「禁止事項」を作成している。

この改定時においても座談会を実施し、全職員の意見を聴収して改定となっている。

当時の職員の意見には、「行動規準が頭の片隅にありながらも、日々の利用者支援ではなかなかマニュアルどおりに実行できない」「他の職員が不適切な行動や言葉遣いをしていても忠告しにくい。」「授産作業は 1 日に終わらせるべき達成量があり、選択してもらえない場面が多い」

「禁止事項を犯した場合の処分について、事業団の規則規定において、職員としてふさわしくない行動について懲戒など明記されている」など葛藤や喧々諤々意見交換がされていた。

その改定後に虐待防止マニュアルにあたる「虐待防止のために」を作成し、初めて虐待に対する施設の基本姿勢として定めている。

2012 年に障害者虐待防止法が成立されたのを機に「虐待防止のために」を「虐待防止対応マニュアル」に改定した。また禁止事項の見直し、職員のチェックリストを追加している。行動規準も微修正をした上で 2014 年に改定している。

姫路市総合福祉通園センター成人部 職員行動規準

平成26年（2014年）1月

Ⅰ. 基本理念

我々、姫路市総合福祉通園センター成人部職員は、日本国憲法および障害者の権利宣言（1975年国連決議）に基づき、福祉専門職として障害者の自己実現はもとより家族を含め関係する地域の人々の社会福祉全体の向上を目指します。

そのために、障害者が権利主体者としての存在となりうるよう支援するとともに、社会の制度が障害者の不利益にならないよう、我々職員がともに福祉施策を担っているとの自覚をもって職務にあたります。

また、我々は、やもすると日々の業務の中で人権を侵害する存在となりうる可能性を自覚し、自らを律する指針として職員行動規準を設け、これを遵守します。

Ⅱ. 支援過程における基本的姿勢および権利擁護の考え方

1. 利用者の権利擁護（主体性の視点から）

- ① 自分のことは自分でする権利を尊重します。
- ② 自分の望む適切な支援を受ける権利を尊重します。
- ③ 自分に挑戦する権利を尊重します。
- ④ 自分の障害状況、能力などを知る権利を尊重します。

2. 利用者の権利擁護（生活の質の視点から）

- ① 自由に表現する権利を尊重します。
- ② 支援や介助を拒否する権利を尊重します。
- ③ 恋愛し結婚する権利を尊重します。
- ④ 性に関する情報など、必要な知識を得る権利を尊重します。
- ⑤ 自分自身の信条や信仰が尊重される権利を尊重します。
- ⑥ 労働し適正な報酬を得る権利と、それらを主体的に使用できる権利を尊重します。
- ⑦ 同性介助が必要な場面においては、これを遵守します。
- ⑧ ルネス苦情解決システムを設けることにより、利用者、家族、第三者等の意見に対し、すみやかに対応します。
- ⑨ 年齢や状況に応じた呼称・ことばづかいに配慮します。
- ⑩ 年齢に応じた経験をつむ権利を尊重します。
- ⑪ 日常生活の中で示された利用者の希望や意見は必ず記録して上司に伝えます。

3. 虐待防止について

- ① いかなる理由があっても権威的にならず、身体的、心理的、性的、経済的虐待およびネグレクト等の虐待は決して行いません。
- ② 施設内外において虐待を受けたと思われる利用者を見出した場合には、速やかに姫路市虐待防止センターに通報します。

※詳細については、別途「虐待防止対応マニュアル」を参照のこと。

4. 個別援助の重視

- ① 個別のニーズに添った支援計画を作成し、実施します。また、作成にあたっては本人および家族の同意を得ます。
- ② ケース記録は的確に作成し、支援に生かします。
- ③ 定期的にケースカンファレンスを実施し、関係職員が共通認識をもって支援できるように徹底します。
- ④ 利用者一人ひとりの障害を的確に把握し、エンパワメントの視点を基に、自己実現にむけた専門的支援をおこないます。
- ⑤ 一人の成人としての対応を原則とし、「社会人」としての責務を果たせるよう支援します。
- ⑥ 利用者個別の各種マニュアルなどを整備し、すべての職員が質の高い介助を行えるよう徹底します。

5. 地域生活への支援

- ① 利用者のQOLの向上を目指し、豊かな地域生活を送れるよう支援します。
- ② 自分の望む生活形態を得る権利を尊重します。
- ③ 地域生活に必要な知識と技術を得る権利を尊重します。
- ④ 地域生活に必要な情報は適宜提供し、必要に応じてプログラムを実践します。

6. プライバシー保護、秘密保持

- ① 職務上知り得た個人情報保護、および秘密保持を徹底します。
- ② ボランティア、実習生、施設見学を受け入れに際しては、事前に承認を得るとともに利用者のプライバシーに十分配慮します。

7. 傾聴・受容の原則

利用者の感情、行動を的確に認識し、常に利用者の声を聞き、真摯に受け止めます。

8. 代理・代替の原理

- ① 自分の望む代理人をもつ権利を尊重します。
- ② 利用者の意思疎通の状況に応じては、家族等の意向を把握する機会を持ち、支援に必要な情報を正確に得ていきます。
- ③ 職員は、利用者の権利が侵害された場合、また利用者が十分自分の権利を主張できない場合は利用者に代わって権利を主張します。

9. 説明責任

利用者の知る権利を尊重し、サービスの内容や利用者にとって必要な情報を、わかりやすく適切な方法で説明するように努めます。
運営理念や基本方針は分かりやすく明文化し、利用者に伝えます。

10. 職員の資質向上

- ① 福祉専門職としての使命を自覚し、絶えず自己研鑽に努めます。
- ② 職員同士の意見交換、論議を活発にし、利用者支援の改善、向上に努めます。

11. 環境整備

バリアフリーを前提とし、わかりやすい表示など、誰もが利用しやすい環境を整備します。

12. 地域との連携

- ① 地域の情報は積極的に収集し、利用者へ提供します。
- ② 広報誌等を発行し、事業内容の公表と福祉情報の発信をおこないます。
- ③ 積極的にボランティア、実習生を受け入れます。

利用者援助基準とこの時点での職員行動規準を比べてみると、言い回しの変更はあるものの、多くは踏襲されたものであり、利用者援助基準ができあがった1993年当時、先駆的に利用者の人権を意識していたことが伝わってくる。

【職員行動規準改正2020】

2012年に作られた職員行動規準は、後の時代背景に合わせて、追記や微修正をしてきた。しかし目まぐるしく変化する福祉情勢に微修正では追い付かず（※1）、より現代の状況に合わせた形で職員行動規準を再構成する必要があった。そこで2017年頃からWT（※2）において改正の議論を始めた。全職員を対象に部署別で座談会を開催し、当時の行動規準について率直な意見を交換し合い、その吸い上げた意見も踏まえ、職員行動規準の問題を整理する段階から議論を始めた。

座談会では、公立施設としてリーダーシップ、専門性を高めていく視点が必要であること、昨今の情勢を踏まえた合理的配慮、意思決定支援など触れるべきワードがあること、行動規準には時として相反する内容が明記されており、その矛盾をどう紐解くかを考えることも大事であるなどと、多くの意見が集まった。また多くの職員から、このような機会がないと振り返ることがないという意見もあった。

行動規準は、新人に対して説明する機会があっても、日常的に目にしながら意識していくまでの役割を果たせていなかったという座談会の意見などを踏まえ、毎年全職員へ周知の機会をWTとして用意することとしたのがこの年からのことであった。

周知の機会の準備も並行して行いなが

ら、行動規準の見直しの検討を進めた。

「公益社団法人 日本社会福祉士会 行動規範」「日本知的障害者福祉協会 知的障がいのある方を支援するための行動規範」なども参考にしつつ、新人・新任職員にもわかりやすい内容・文章に変更。また「良い支援をするためには、支援者自身が心身ともに健康であること」を願って、職員の健康管理を新たに盛り込んだ。

さらに職員の異動や退職、時間の経過とともに内容の解釈に誤解が生じないように「手引書」を作成することとした。手引書には言葉の意味などは敢えて記載していない。これはまずは自分で調べる癖を新人に身に付けてほしいこと。そしてＯＪＴシステム等を含めて職場間でコミュニケーションを図ってほしいこと。また専門用語の言葉の意味だけを理解するのではなく、理解したうえで、目の前の利用者の支援にどう結び付けていくかを考えてほしいなどの願いを込めてのことである。

２年半近くの歳月をかけてＷＴで作成した『職員行動規準（案）』は、2019年7月頃に事業所別で再度座談会を開催し、全職員の意見を聴収している。

そこでは、2001年に人権委員会が権利擁護とサービス評価委員会に分かれたことで、それぞれがリンクしていないのではないか？もともと職員行動規準は、利用者の人権、権利擁護であったが、職員の専門性にまで範囲が広がり、規準として焦点が定まっていなかったのではないかと。虐待は例えどんな理由があろうとも、一切の妥協を感じさせない禁止の表現にするべきなど厳しい指摘もあった。また文章校正上削除した文言について、敢えて残しておく必要性を訴える意見もあった。

こうした意見をＷＴで再度議論し、よ

うやく職員行動規準は2020年4月に改定となった。

姫路市総合福祉通園センター成人部 職員行動規準

令和元年（2019年）権利擁護 WT

I 前文

我々、姫路市総合福祉通園センター成人部職員は、「すべての国民は、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。」という日本国憲法第13条に則り、利用者を個人として尊重し、利用者の自由、幸福追求を支援します。

障害者の権利に関する条約（2006年国連決議）の「わたしたちのことを、わたしたち抜きに決めないで」というスローガンに象徴されるように、障害のある人が保護の客体から権利の主体となることを中心において支援します。

どんなに重い障害のある人にも「意思がある」「意思決定能力がある」ということを原則に、意思決定の主体は本人であるということを肝に銘じて利用者の視点に立つことを心掛けます。確認された本人の意向や嗜好を周囲に発信し、利用者の自己実現を支援する専門職としての自覚をもって職務にあたります。

また我々職員は、日々の業務の中で人権を促す存在とならう可能性を自覚し、自らを律する指針として職員行動規準を設け、これを守ります。

II 利用者の権利の尊重

1. 利用者の権利の尊重

- ① 自分のことは自分でする権利を尊重します。
- ② 意思決定支援に努め、自己選択・自己決定を尊重します。
- ③ 支援や介助を拒否・選択でき、自分の望む適切な支援を受ける権利を尊重します。
- ④ 自分に挑戦する権利を尊重します。
- ⑤ 自分の障害の状況、能力を知る権利を尊重します。
- ⑥ 自由に表現する権利を尊重します。
- ⑦ 生活するうえで、必要な知識を得る権利を尊重します。
- ⑧ 労働し適正な報酬を得る権利と、得た報酬を主体的に使用できる権利を尊重します。
- ⑨ 年齢に応じた経験を積む権利を尊重します。
- ⑩ 自分の望む代理人を持つ権利を尊重します。

2. 実践現場における個別支援の重視

- ① 個別のニーズに添った支援計画を作成します。
- ② 記録は的確に記入し、支援に活かします。
- ③ 関係職員は常に情報を共有し、共通認識をもって支援できるように心掛けます。
- ④ 利用者一人ひとりの個性と特性を把握し、エンパワメント・ストレングスの視点を重視します。

3. 実践現場における遵守事項

- ① 障害者虐待防止法の趣旨を理解し、いかなる場合においても虐待は行いません。
 - ② 障害者差別解消法の趣旨を理解し、いかなる場合においても差別は行いません。
 - ③ 職務上知り得た個人情報の保護、および秘密保持を徹底します。
-
- ④ 苦情については、苦情解決システムに則り、対応します。
 - ⑤ 説明責任及び情報公開の義務を果たします。
 - ⑥ ひとりの人として尊重した接し方を徹底します。

III 地域福祉の発展に向けた基本的姿勢

1. 地域生活への支援

- ① 利用者のＱＯＬ向上を目指し、豊かな地域生活を送れるよう支援します。
- ② 自分が望む生活形態を実現させる権利を尊重します。
- ③ 利用者が地域で生活するうえで生ずる不便さが解消できるよう、必要に応じて助言、関係機関への提言を行います。

2. 地域社会との連携

- ① 地域社会に対して障害のある人への理解と協力を得られるよう努力します。
- ② 広報誌の発行等、積極的に広報活動を行います。また広報活動を通して事業内容の公表や福祉情報の発信を行い、施設の透明化を図ります。
- ③ 近隣の特別支援学校と連携し、学生の実習の受け入れや体験の機会を通じて、将来設計を導き出すために寄与します。
- ④ 近隣の小・中・高等学校や大学と連携し、習熟活動や様々な共同研究を推進するように努めます。

3. 人材育成

- ① 実習を積極的に受け入れ、次世代を担う人材を育成するために、培った技術と知識を提供します。
- ② 積極的にボランティアを受け入れ、地域社会で活躍できる人材を育成していきます。

IV 専門職としての基本的姿勢

1. 自己研鑽

- ① 自らの職業における倫理観の確立と専門性の向上のため、積極的に学習する機会を持ち、資格取得に努め、研修会等に率先して参加するなど、より専門性を高めていけるようにします。
- ② 常に自分の言動を振り返り、支援者相互においても支援の在り方を確認し、日々の支援に活かせるよう努力します。
- ③ 論文を執筆するなど、研究成果を出せるように努力します。
- ④ 職員同士の意見交換、議論を活発にし、利用者支援の改善・向上に努めます。

2. チームアプローチ

- ① 支援者相互の共通認識のもとに、一貫した支援を行います。
- ② 必要に応じて各種マニュアルを整備し、質の向上と業務の効率化を図ります。
- ③ 様々な機関、職種と積極的に連携・協力し、あらゆる角度から支援について検討していきます。

3. 健康管理

- ① 適切な支援が行えるよう常に自らの心身の健康に留意します。

【さいごに】

職員行動規準の改定を終えての率直な感想は、未完成だということである。座談会などにおいて多くの意見をいただきながら、結局反映できなかったことも多く、W Tの中でも意見が分かれた項目はある。利用者支援には答えのないものが多い。また常識は時代とともに変化していく。1993 年から多くの先輩職員が考え積み重ねてきた利用者の人権への意識の重みは、簡単にまとめられるものではない。

未完成であるからこそ、また新しい考え方、新しい時代の流れに合わせて臨機応変に変わっていくであろう職員行動規準。しかし、その核になるべき利用者支援への情熱は、今も昔も変わっていない。

時代が移り変わっても、人が人を援助するということに変わりはない。どんなに科学が進んでも、職員自ら律する機会がなければ、利用者の権利を守ることはできないと痛感する。

W Tの役割は職員行動規準を改定することではない。せっかく作成した規準もその趣旨を全職員が肝に銘じることができなければ、そして一人一人が高い倫理観を持ち、姫路市の福祉水準の向上に寄与する高い意識がなければ、絵に描いた餅でしかない。多くの諸先輩から引き継いだ歴史ある行動規準をさらに発展させていくのは、W Tメンバーではない。全職員が常に自分たちの支援の在り方を振り返り、また相互に高め合っていく。その高い意識の職員集団が、さらなるステージに上っていくためのW Tでありたいと願う。

(※1) 2000 年以降の障害福祉の動向

	日本の障害福祉の大きな流れ	成人部の権利擁護に関わる取り組み
1981 年	国際障害者年	
1993 年	障害者基本法成立	利用者援助基準の検討
1994 年		利用者向け人権アンケートの実施
2000 年	社会福祉基礎構造改革	
2001 年		職員行動規準の検討
2003 年	措置制度から利用契約制度へ(支援費制度)	
2006 年	障害者自立支援法施行	
2007 年	障害者権利条約批准	職員行動規準改定の検討
2011 年	障害者虐待防止法施行	
2012 年	障害者総合支援法施行	
2013 年	障害者差別解消法施行	職員行動規準の改訂
2018 年		職員行動規準大幅改訂の検討

(※2) 人権委員会からスタートした当委員会は、現在権利擁護ワーキングチームと名を変えている。その時代に求められる立ち位置に応じて権利擁護委員会、権利擁護プロジェクトチーム、虐待防止法プロジェクトチームと名を変え、現在は権利擁護ワーキングチームとして取り組んでいる。