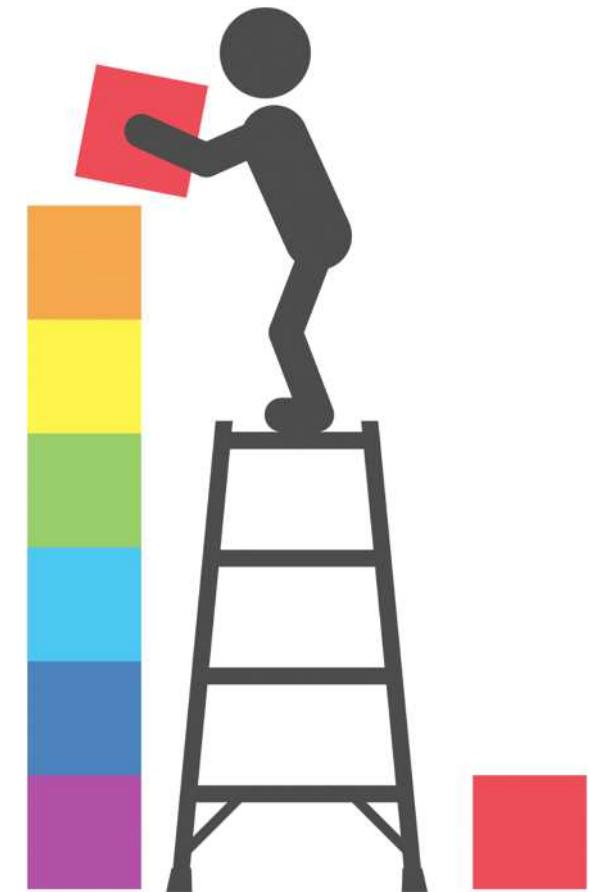


# 虐待防止・権利擁護の取り組み

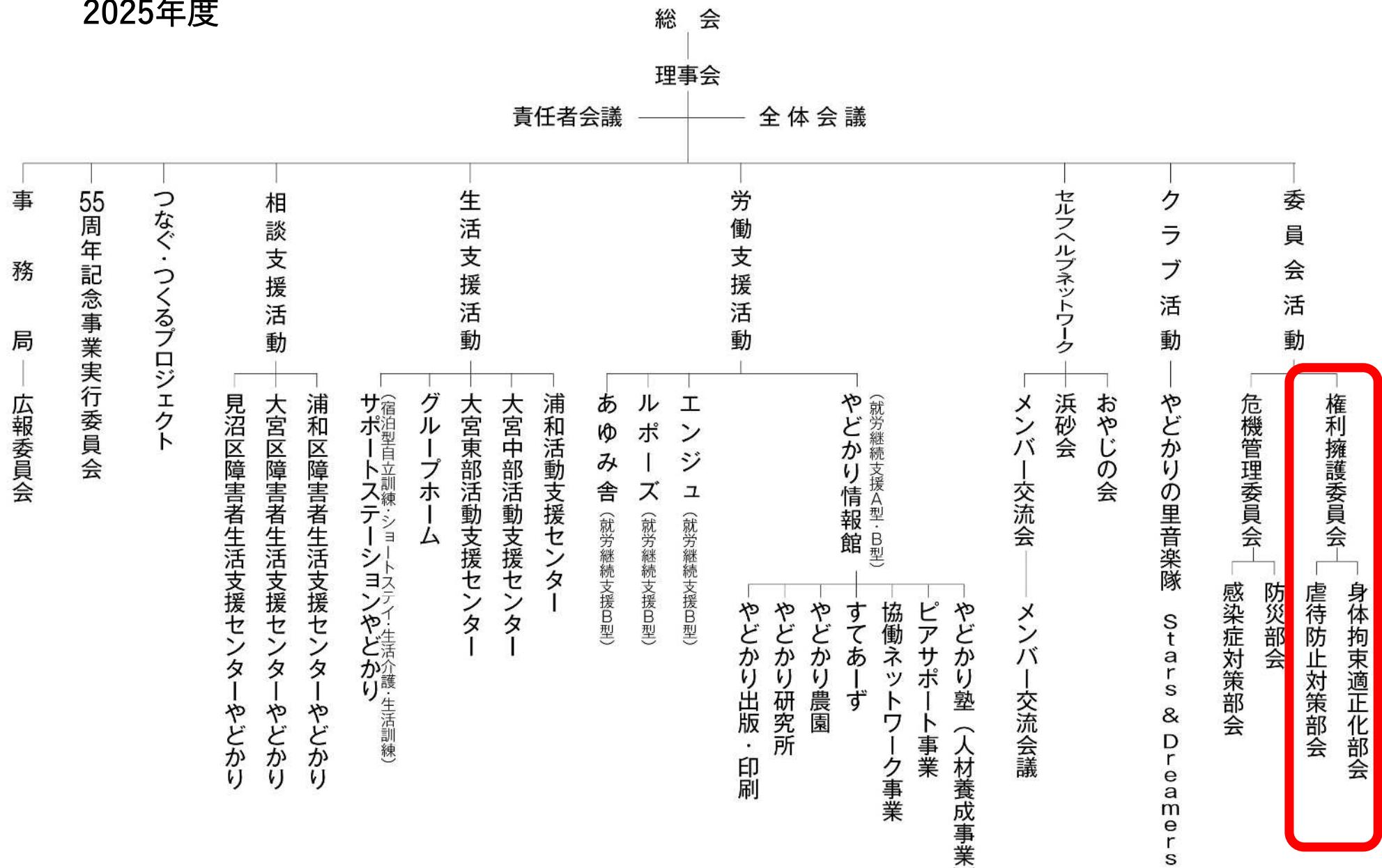
～公益社団法人やどかりの里の場合～

公益社団法人やどかりの里  
やどかり情報館 宗野 文



# やどかりの里の組織と権利擁護体制

2025年度



# やどかりの里の権利擁護の取り組み

2025年度例

			4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
権利擁護委員会	身体拘束適正化部会	部会：年1回		○										
		身体拘束適正に関する研修 新規採用時 + 年 1 回	職員会議											○
	虐待防止対策部会	委員会			○			○			○			
		部会：年1回		○										
		虐待防止に関する研修 新規採用時 + 年 1 回	職員会議				○							○

○職員のみ / ●：メンバーも含めた打ち合わせ / ♦メンバー、家族も参加可

# 委員会設置～倫理綱領策定

## ■公益法人の社会的責任

- ・職員1人1人の人権意識の向上
- ・組織のコンプライアンスの実効性を高める取り組みが求められている
- ・法人として、明文化された規定がない

# 問題意識

- ・私たち職員は、いつでもメンバーの権利を侵害できる立場にあることを自覚しなくてはならない
- ・実践場面においては多くの判断が求められるが、その判断には「価値」が影響を与える
- ・「ごくあたりまえの生活を求めて」という原点に立ち返り、やどかりの里の存在理由、そのために職員が何をし、何をしてはいけないのかを倫理綱領で確認したい

# 策定にあたって

- ・倫理綱領は、職域、専門性にかかわらず、「やどかりの里の職員として」大切にしたい共通の姿勢として表したい
- ・倫理綱領策定はトップダウンではなく、関わるすべての人（メンバー、家族含め）の意見から
- ・拙速な議論はしない。時間をかけ、学習しながら、自分たちのものにしていきたい
- ・日常の行動や対応で、戸惑ったり、疑問に思うことを拾い上げる



2016年9月

やどかりの里  
職員倫理綱領施行

# やどかりの里倫理綱領

- ・第1条：生命の尊厳
- ・第2条：人権の尊厳
- ・第3条：自己決定・自己決定権の保障
- ・第4条：プライバシー・財産の保護
- ・第5条：地域社会との交流・協力
- ・第6条：事業運営の点検
- ・第7条：専門的な支援の確立
- ・第8条：社会的ルール(コンプライアンス)遵守

# 倫理綱領違反にあたる虐待が発生

職員のメンバーに対する発言・対応が、倫理綱領に反する対応ではないかと、その場にいたピアソーターから部署の責任者に相談。

- 責任者会議にて報告→虐待案件としての対応が必要ということになり、時間も経過していたことから、市に相談。
- 聞き取りによる事実確認に基づき、発生原因の分析と再発防止策を検討
- さいたま市に「倫理綱領違反」として原因の分析結果と再発防止策とあわせて報告

日々の実践に  
倫理綱領は位置づいているか



# 今回の虐待対応を受けて①



|人|人の価値観や判断によって、認識に大きな違いが出る

- ・ 今回の事案は、当事者の「主体性の尊重」を無視した行為として倫理綱領第3条に反するという内容での相談から倫理綱領違反=虐待と認識されるまでに時間がかかってしまった。
- ・ 判断に時間がかかったことで、市への報告が遅れた
- ・ 日常の実践の中にこういったことが起きているのではないかという危機感  
→声があげられない、権利が侵害されていることに気づいていないのかもしれない
- ・ ピアソーターの訴えがなければ、取り上げられなかった案件だったかもしれない
- ・ 職員の対応やメンバー同士のやりとり等に疑問をもちつつも、声にしていないこともあるのではないか

# 権利擁護委員会では

「虐待であるか，グレーゾーンか，虐待でないか」

→捉え方は人によって違う

同じ人でも，状況が違えば，その時々で捉え方が変わることも…

→その人の価値観によって，捉え方が変化する

何が正しいかは，その時，その場所，その相手で変わる  
自分たちが正しいか，正しくないかは  
さまざまの価値観のすり合わせの中で検証するしかない

法人としての価値基準を定めていくことが必要

# 法人としての価値基準を定めるために

- 1人1人の価値観や認識のすり合わせ  
→研修、実践の振り返りを積み重ねながら、



法人としての共通認識を浸透させていくことが必要。

今自分たちに必要な研修とは?を考え、実行

- 職員もメンバーも入れ替わる  
→倫理綱領含めつくってきたものをどうつなげていくのか

# 今回の虐待対応を受けて②



虐待防止マニュアルが実効性のあるものになっていないことへの気づき

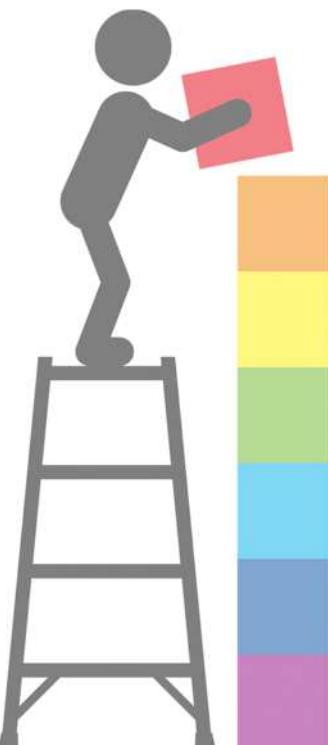
- ・必要書類の1つとして作成したマニュアル  
→フローチャートに合わせて動けない…  
誰が、どのように、何をするのか  
それらをどのくらいの期間で対応するのか  
など、実際に動こうとすると、具体的な動きがわかりづらい

# 虐待対応マニュアルの見直し

- ・今回の虐待対応を受けて、フロー図の見直しの必要性があった
- ・虐待（疑いを含む）は所属長に直ちに報告する
- ・所属長に限らず常務理事への直接の報告、市への対応の相談（通報）の場合もあることを確認
- ・聞き取りの対象者を決めて調査に取り掛かることや、期限を決めて迅速に取り掛かることが求められる
- ・適宜、市への報告を行うことも重要

# 今後の課題

- ・職員だけでなく、メンバー、家族も含めた人権意識の向上
- ・実践の中にあるちょっとした「?!」を伝えあえる環境づくり
- ・マニュアルは完成版ではない。  
状況によって見直し、実効性のあるものになっているかを点検していく
- ・起きたことを振り返り、自分事として捉えて次に生かす



ご清聴ありがとうございました