

- 高年齢虐待対応研修(第4回) 「インテーク力の向上と事実確認の思考プロセスについて」 R6.3.1(金)~3.29(金) 【動画】 講師: 中村聡太郎氏
- ケアマネジャー研修(リーダー) 「世田谷区主任介護支援専門員研修」 R6.3.8(金)14:00~16:30 【集合】 講師: 篠崎広一氏 パネリスト: 人見由香子氏 鶴若暢久氏 江原純子氏
- ケアマネジャー研修(リーダー) 「スーパービジョンの基礎的理解」 R6.3.12(火)13:00~17:00 【ライブ】 講師: 野村豊子氏
- ケアマネジャー研修(リーダー) 「事例演習」 R6.2.22(木)~3.18(月) 【動画】 R6.3.19(火)14:00~17:00 【集合】

研修センターで開催される研修はこちらから確認できます!

ホームページから! FAXから! X(旧Twitter)から!

KAiGO PRIDE WEEK ~介護の認識を変える1週間~

毎年2月22日は介護の新しい魅力発信の機会「KAiGO PRIDE DAY」2月17日から22日の1週間は、「KAiGO PRIDE WEEK」さまざまな全国イベントが開催されました。2月20日(火)は、保健医療福祉総合プラザで「介護の認識を変える」イベントが開催されました。介護に関係ない人はいません。“介護を知っている人も知らない人も”介護の“はてな”や“もやもや”が解決できるフェスティバル!! 日本で働く外国人施設長、区内特養ホームや訪問介護事業所で働く方のトークショー、最新の福祉用具の展示・体験、写真展が行われました。KAiGO PRIDE WEEKの様子は、KAiGO PRIDEのサイトで配信中!!



介護の認識を変える1週間
KAiGO PRIDE WEEK
Japan International KAIGO Festival

2024 FEB 17 SAT 18 SUN 19 MON 20 TUE 21 WED 22 THU

2月20日(火) 都内開催決定!

今年も! KAIGO PRIDE DAY 2024

介護に関係ない人はいない。介護を知っている人も知らない人も介護の「はてな」や「もやもや」を解決できるソーシャルコミュニケーションフェスティバル。

日時 2月20日(火) 11:00~16:00 (受付:10:30~) Zoomもオンライン開催

場所 世田谷区立保健医療福祉総合プラザ 研修室C 東京都世田谷区松原6-3-7 10

内容

- 11:00-12:10 トークショー「日本で働く外国人施設長」
- 12:10-13:00 トークショー「介護におけるブランディング」
- 14:00-15:00 最新の介護支援機器やサービスの特設展示コーナー
- 15:00-16:00 「介護職力強化講座」KAiGO PRIDE

参加方法 Peatixにて申し込み受付中! 参加無料! 当日受付あり! オンライン参加の場合はこちらからお申し込みください。 https://hpweek24-day4peatix.com/



【アンケートのお願い】

「じんざいくん便り」について、簡単なアンケートにご協力をお願いします。率直なご意見・ご感想をお待ちしております。

アンケートはこちらから

<https://forms.gle/f1Cd7NxyFThpHfVK8>

4/30まで

よろしくね!

発行: 世田谷区福祉人材育成・研修センター 〒156-0043世田谷区松原6-3-7-10 世田谷区立保健医療福祉総合プラザ1階 電話: 03-6379-4280 FAX: 03-6379-4281 H P: <https://www.setagaya-jinzai.jp/>

福祉のしごと ふくしごと 第4号発行!! 誰もが住み慣れた地域で安心して住み続けるために

地域を創る 福祉のしごと

●事業所職員による座談会 ~福祉のしごとへの想い~ ~誰もが住みやすい 地域を創るために~ 研修センターで、研修講師を務めていただいている方々に福祉のしごとへの想いを語っていただきました。



●データでみる世田谷 世田谷区の人口将来推計、令和4年度福祉事業所調査から
・介護ロボットの使用状況 ・外国人職員の在籍状況
・職員への支援策等、世田谷区の福祉の状況

●有識者インタビュー 安藤 秀彦氏 (あんどろファミリークリニック院長) ~様々な出会いを大切に~ ...地域の方の健康づくりと暮らしを守る... 医師として地域で活躍される安藤先生に、医師になるきっかけや人材確保策、仕事継続の秘訣、これからの方に向けメッセージをいただきました。 砧地域ご近所フォーラムの名司会者! ○砧地域ご近所フォーラム2024 於 成城ホール 令和6年3月16日(土)13時~15時半

●若者の声 せたがや福祉区民学会 第15回大会 「多様性を認め合う地域を目指す~心でつながる居場所づくり~」に携わった、区内大学の学生理事・実行委員にせたがや福祉区民学会の感想や福祉についての想いなど伺いました。



●福祉の仕事の魅力(ご寄稿) 越知 眞智子氏 ((社福)こころみる会) 「足るを知る」 ~知的障害の方から 教わったこと~ 「この仕事に就いた自分は、知的なハンディを持った方たちから、たくさんの素敵なプレゼントをもらい、とてもラッキー」と越知氏。こころみる会の取組みは、せたがや福祉区民学会第15回大会 基調講演 「障害者支援施設こころみ学園とそのワイン醸造場 ココ・ファーム・ワイナリーの歩み~あったもがんばん~」に掲載しています。 福祉のしごとふくしごと: まちづくりセンター・あんしんすこやかセンターで配布。研修センターホームページ掲載

●介護の基礎研修 【対象】福祉の仕事を始めの方、復職する方 福祉について学びたい方 【内容】介護の基礎知識や技術などを学び、安心して介護の仕事の従事や家族介護に役立ちます。 【申込先】研修センター ○受講証明書発行

●介護のワンポイントレッスン NEW 【対象】誰でも 【内容】車いす・介護ベッド・移乗・腰痛予防体操等を短時間で学べます(各5~7分)。 【受講方法】研修センターホームページ > 公開講座(トピック研修)

研修ピックアップ

高齢者虐待対応研修（第1回）

「高齢者虐待かなと感じたら」

～早期発見から通報・支援者間の連携について～

【集合研修】開催日：令和5年12月12日（火）

【録画視聴】視聴期間：令和5年12月22日（金）

～令和6年1月19日（金）

全4回構成のうち第1回の研修では、高齢者の権利が侵害されている状態とは何かを再確認し、虐待通知後の行政の対応の流れを理解すること、利用者の方々の権利を守るための支援体制を一緒に作る認識を深め、適切な相談や通報に繋げるポイントについて学びました。



研修講師 高橋 智子 氏

東京都福祉保健財団
人事養成部 福祉人材養成室

● 虐待の「早期発見」と「小さな気づき」

見逃しやすい虐待のサイン（例）

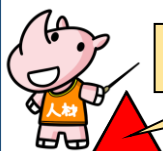
- 身体に小さな傷が頻繁にみられる
- 通常ではありえない場所に痣や傷などがある
- 急におびえたり怖がりする
- 痣や傷の説明のつじつまが合わない
- 極度な体重減少
- 「家に帰るの？」と聞いてくる
- 家族を気にする態度や言動
- 介護や医療に関する提案に対して「今は必要ない」「もっと大変になったら」と言って、家族が受け入れない
- 「お金がかかるから」と言って、必要なサービス等を入れようとしな
- 「本人がいらないって言うから、サービスはいりません」など

虐待は「見ようとしなければ、見えてこない」

保健医療福祉関係者は発見しやすい立場にある！

早期発見の努力義務

高齢者虐待防止法の「虐待」の考え方



一般的にイメージする虐待（事件性のある虐待）

虐待の小さな芽から区市町村が責任をもって防止的に対応！

区市町村の不作为責任が問われることもある

高齢者虐待防止法が規定した高齢者虐待（自覚を問わないため、広範囲）

虐待の種別

- 身体的虐待
- 心理的虐待
- 放棄放任
- 性的虐待
- 経済的虐待

「自覚」「悪意」は問わない。
「いじめてやろう」「虐げよう」と思っているかどうかは無関係

介護・世話の放棄・放任（ネグレクト）の判断ポイント

放任・放棄によって、高齢者の生活環境や身体・精神状態が悪化し見過ごせない状態か？

※多くが虐待をしている「自覚なし」

経済的虐待の判断ポイント

- 家族が本人の財産を管理することについて高齢者が納得しているか？
- 財産の管理について高齢者の意思に基づいているか？

このポイントを見ていくことが重要

● 法に基づく「相談」と「通報」

「相談」「通報」のポイント

「虐待だから通報しよう」と考えるよりも前に、まず「気になっていること」を「知らせる」ことが先！

- 「見たまま」「聞いたまま」を知らせる
- 「情報は外れて伝わる」特性を認識して、情報の鮮度を大切に
- 「虐待」という言葉を使う必要はない
- 虐待かどうかの判断や証拠は必要ない
- 「気になること」「不安なこと」「違和感」や支援者として「困っていること」を早めに共有しておくことが大切
- たとえ虐待ではなかったとしても咎められることはない

通報先：区役所・あんしんすこやかセンター

相談・通報受付段階

- 「不受理」という考えは法的にない
- 通報受付段階では、不確かなことが多い

- ★ 緊急対応の必要性があるか
- ★ 「気になること」を多角的視点で洗い出す
- ★ 何が起きていると予測されるか整理する
- ★ 予測される事態を明らかにするための情報を確認する
- ★ 事実確認調査前に最低限確認しておく情報を整理する



見立てる

裏付ける

● 虐待解消に向けたアプローチ

虐待対応に必要な支援

推測のままでは、必要な支援を必要な時に行えない！

- 「事実確認」を行い、支援が必要な状態を明らかにする必要がある
- 当事者が支援を望まない場合でも、介入的に行う必要性があるため、支援の根拠が必要
- 支援の優先性や適切なスピードをもって行うために、緊急性の判断が必要
- 今後、起こり得る事態に備えた支援を検討する必要（緊急対応の必要性の予測）

ケアマネジャーや介護サービス事業所は既に把握している情報の提供が必要です！

アセスメントが重要！

目指すべき虐待対応の終結とは？

「虐待の発生要因の軽減等により高齢者の安全が確認できる項目が増え、高齢者の安全の確保が継続され、高齢者が安心して生活を送れている状態」を確認できること

高齢者と養護者との関係性を再構築する支援も大切

虐待の解消、本人の安心と暮らしの安全の確保

日常生活を支援するチームの支援が安定して提供されているかどうか、終結の判断ポイントとなる

受講者アンケートから

- 通報から事実確認の動きについて整理できた。
- 講義の内容とワークでのやり取りからの刺激が多かった。

- 改めて通報義務の大切さに気づくことができた。
- 過去に担当していた方の様々な様子を虐待に関連付け考えたことで気づきがあった。

福祉職のキャリアアップ講座（初任者）

「キャリアデザインとセルフマネジメントについて学ぶ（新任者編）」

【集合研修】

開催日：令和5年12月14日（木）

～自分らしい働き方を実現するために～

福祉職のキャリアアップ講座（初任者）では、チームの一員としての基礎知識を習得することでプロ意識を高め、誇りをもって業務を行うことを目的としています。この研修では、自らの就労働機を振り返りながら、自身のキャリアを描き、自分らしい働き方の実現について学びました。



研修講師 増田 直哉 氏

株式会社 エイデル研究所
人材育成支援部

福祉サービスの特徴と仕事に求められる態度と姿勢

福祉はサービス業です！

病歴・既往歴等

- 通常では絶対に知り得ない極めて私的な個人情報に触れて業務を行っている重要性を理解すること

- ファイルを出したままにする
- 職場外で同僚とご利用者の話をする
- 知り合いに「こんな人がいて…」などと話す

利用者の個人情報は絶対に外部に漏らしてはならない

厳禁！

医療・福祉はサービス（ケア）を行う側が主導権

- 職員側に無意識レベルの優位性が発生
- 利用者側も無意識に腰が低くなる

「許していただいている」「気を使わせている」部分があることをわすれないこと！

※利用者にとって「安心して自分のことを打ち明けられる」という存在になる

福祉の仕事をするうえでの心構え・倫理

1, 利用者1人ひとりを個別化して接する

★ 人それぞれ育ってきた環境も価値観も違う

2, 利用者を受容する

★ 頭から否定せず、どうしてそのような考え行動に至るか吟味する

3, 非審判的態度で接する

★ 利用者の行動思考をワーカーの価値観で断じない

4, 自己決定を尊重する

★ あくまでも自らの行動を決定するのは利用者自身

5, 利用者の個人情報は秘密保持する

初任者の役割とキャリアアップしていくことの意味

キャリアとは？

◆ キャリアとは…
「生涯を通じた職業人生経路」
「時間軸でみた職業生活のパターン」

職業人として充実した未来を創る基礎になる

◆ キャリアパスとは…
「法人・事業所が示すキャリアの進路・道筋」

◆ キャリアデザインとは…
「職業人として充実した未来をつくるために」
「自身のキャリアの進路・道筋を自律的に描く」
「自己期待と他者期待の融合を目指す」

職業に対する「想い」を説明できるようにならない！

自己理解・他者理解

組織の中で、自分の「キャリア」をどう形成していくのか？

- ① 「自分にできることは何か」「自分は何がやりたいのか」「自分は何をすることに意味を感じるか？」という問いには、はじめから決まりきった答えがなく、様々な経験を経るに従い、刻々と変化していくものである。
- ② まずは、「与えられた環境で、精一杯のことをやってみる」という姿勢で、様々な経験を積んでほしいと思う。
- ③ いろいろな仕事を引き受けることで、様々な経験を積み、様々な人に会うこと等、思いもよぬ影響を受けることが自分の方向性にプラスになるのではないかな。

※ 福祉職のキャリアアップ講座「キャリアデザインとセルフマネジメントについて学ぶ」は、初任者・中堅・チームリーダーの3本構成の研修となっています！

初任者職員のキャリアステージで期待されること

① 他者期待（仕事）に対して自信を養う

指示、指導を受けながらも担当業務や役割を理解し、適切に実施していく

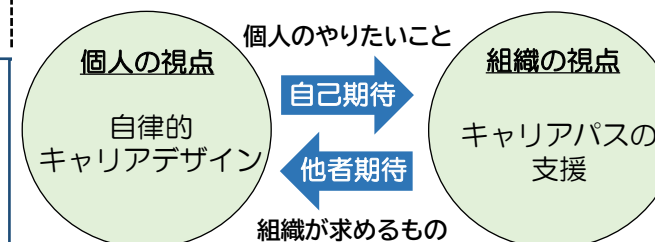
任されたことをやり遂げる！

② 他者期待（仕事）に対して関係性を養う

職場生活に馴染み、順応していくために人間関係形成が大切である

「この人だったら任せられる」と感じてもらう！

組織において「やりたいこと」をどう実現するか？



- 仕事では、個人のやりたいことばかりをできる訳ではない。個人の苦手なことも役割として与えられることがある。
- 組織から求められた「あまり気が進まない仕事」を達成することで、物事の見方が広がる、周囲からの信頼が高まる。

信用・信頼こそ社会人 最高の武器！

受講者アンケートから

- 仕事に対する取り組み姿勢を再認識できた。
- 職場で自分がどのように働くべきか整理できた。
- 信頼関係の重要性に気づくことができた。

