

協会活動及びPSW業務 振り返りシート



広島県精神保健福祉士協会

はじめに

広島県精神保健福祉士協会では、2015（平成 27）年度に協会員による信用失墜行為があり、検証委員会が発足しました。

検証委員会において、問題を個人の責任に帰さないこと、組織のしくみと運営体制の問題として位置づけ、検討すること、協会員一人ひとりの問題として認識を共有し、専門職として責任ある行動をとることを確認した上で、二度と同じ過ちを繰り返さないように協会全体として取り組むことが提案されました。

これを受けて、協会としての課題整理を行い、「自覚ある行動」「職業人としての自己点検」をキーワードに、ガイドラインを作成するためのワーキンググループを設置することとなりました。それが私たち協会活動ガイドライン作成委員会です。

協会活動ガイドライン作成委員会では、協会員へのアンケート調査を行い、そこから分析した結果をポイントとして整理していきました。検証していくうちに「こんなことはしないであろう」、「こんなことは言わなくてもわかっているだろう」と、倫理綱領以前の問題が、実は置き去りにされていたことが明らかになりました。

そこでアンケートを実施する中で見えてきた倫理綱領以前の問題、いわゆる「社会人として当たり前」のことを敢えて盛り込みながら、現実には私たち協会員の中で起こった事実を受け止め、一人の問題として考えるのではなく、誰もが起こしうる可能性のあることとして日々の業務のチェックができるものを作成することとしました。

当初は「協会活動ガイドライン」という名称で作成を目指していましたが、作成委員会の中で整理していくうちに、今回はあくまで叩き台として全協会員に提示し、実際に使ってみていただき、意見交換をしながら完成に向けて準備できたらという思いで「協会活動及び PSW 業務振り返りシート」という名称にしました。

私たち PSW の日頃の協会活動や PSW 業務を振り返る道標として、この「振り返りシート」を使ってみていただければ幸甚です。

広島県精神保健福祉士協会
協会活動ガイドライン作成委員会

委員長 長谷部 隆一

「協会活動及び PSW 業務振り返りシート」作成に至るまでの経緯 ～「会員の信用失墜行為」に関する報告から～

～出来事から検証委員会の発足～

2015（平成 27）年 9 月、広島県精神保健福祉士協会会員である A 氏より、会長宛に、所属機関に対する虚偽の出張（カウ出張）の口裏合わせを依頼するような趣旨の連絡が入った。その際、会長は A 氏に「もし所属機関から問い合わせがあっても事実しか返答できない」と答えた。数日後、所属機関から会長宛に連絡が入り、カウ出張の疑いがあることを知らされた。会長より事務局長にその旨の報告があり、事務局に対し、所属機関から問い合わせがあった際には事実をそのまま伝えることを確認した。

同年 10 月、A 氏から再度会長に連絡があり、家族の介護問題や本人の健康状態についての現状報告があった。11 月、A 氏より 3 月末での退会届が提出された。この事態に対し、三役と監事で緊急に会議を持ち、「検証委員会」を発足させ、早急に事実の確認を行う方針が決定された。

同年 12 月の役員会において三役よりこれまでの経過を役員に報告。臨時出席した監事より検証委員会発足の提案がなされ、「精神保健福祉士活動にかかる検証委員会」を発足することとなった。

～検証委員会の報告を受けて～

1) 協会としての課題

- ①特に委員会活動において、指揮命令系統が曖昧であった。
- ②協会用務（特に委嘱事業）のチェック体制が不十分であった。
- ③会員同士の関係が希薄で相互批判や相談がしにくい状況である。
- ④本来業務と協会活動の関連について整理できていない。
- ⑤「協会活動は、所属機関の理解の上に成り立っているものであり、その理解を得るためにも各自が責任ある行動をとらなければならない」という職業人としての基本的認識を協会として会員に示せていない。
- ⑥専門職としての驕りゆえに、職業人としての自己点検の必要性を見落としていた。

2) 今後の取り組み

- 1) を踏まえ、再発防止策として以下の取り組みを行うこととする。
 - ・委員会活動を含む、組織図を整備する。
 - ・協会用務については書面で報告し、その内容が適切であるかどうかは役員会がチェックするという手順を明確にする。

- ・委嘱事業に関しては、会議の開催通知や議事録など出席したことがわかる書類を提出する。部会活動は議事録を残す。
- ・会員同士の交流を図れる機会を拡充する。相談窓口を設置する。
- ・本来業務と協会活動の関連については、アンケートを実施し、現状を把握し、研修を実施する。
- ・「自覚ある行動」「職業人としての自己点検」については、ガイドラインの作成、研修などを実施する。ガイドラインの作成は別途ワーキンググループを設置する。

～「協会活動ガイドライン作成委員会」発足、ガイドライン（振り返りシート）完成へ～

1) 委員会発足

2016（平成 28）年度の総会で検証委員会による一連の報告・提起を受け、協会員による信用失墜行為の再発を防止する取り組みの一環として、協会活動や PSW 業務における自己点検のためのガイドライン作成を行うこととなり、「協会活動ガイドライン作成委員会（以下、ガイドライン作成委員会）」が発足した。

2) ガイドライン作成委員会が取り組んだこと

- ・現場で直面しやすい倫理問題に幅広く対応し、使いやすいガイドラインを作成できるよう、全協会員を対象に協会活動や所属機関の業務での実態についてアンケート調査を行った。〔期間：2017（平成 29）年 2 月 10 日～3 月 15 日〕。
- ・定例の部会では、アンケート作成に向けた課題の抽出・整理、アンケート結果の分析、ガイドライン（振り返りシート）の執筆・編集を行った。

3) 完成までの経緯

2016（平成 28）年度中のガイドライン完成を目標にしていたが、①検証委員会からガイドライン作成委員会に参加した者が 2 名と少なく、新たな委員の招集などの調整に時間を要したこと（検証委員会の委員長にはオブザーバーとして協力いただいた）、②協会員の実態を踏まえてガイドラインを作成した方が、より現実的・効果的であると判断されたこと、③そのために行ったアンケートの実施時期が年度末になったことから、年度内の完成が間に合わず、2017（平成 29）年度総会において中間報告を行う形となった。2017（平成 29）年度は、アンケートの結果を踏まえてガイドライン（振り返りシート）を作成。パブリックコメントを実施後、2018（平成 30）年 3 月に初版の完成を迎えた。



もくじ

○ はじめに	3
○ 「協会活動及びPSW 業務振り返りシート」作成に至るまでの経緯	4
○ もくじ	6
○ 本書を読まれる皆さまへ	7

本編

○ 振り返りポイント一覧	8
場面① 協会活動と職場との関係について	10
事例 虐待が表面化せず、外部の人に相談してから発覚した事例	
場面② 所属機関において気をつけること	13
事例 コミュニケーションの取り方	
場面③ 個人的生活課題にむきあう	16
事例 自らの心身の健康に留意していますか？	
場面④ PSW としての倫理	19
事例 勝手に医療保護入院同意書を記入した事例	
場面⑤ 物やお金にまつわること	24
事例 クライアントの荷物を職員のみで取り扱う	
場面⑥ 権利擁護、プライバシー保護の視点	26
事例 精神科病院入院中を理由に、不動産店で拒否されたと相談を受けた時	

コラム

○ 「指針」から「生き方」へ～中堅期以降の倫理	30
（社）まちづくり四日市役場 佐々木哲二郎	

資料編

○ 公益社団法人日本精神保健福祉士協会倫理綱領	34
○ 協会活動ガイドライン作成委員会 アンケート結果	38
（2017（平成 29）年 2 月～3 月実施分）	
○ おわりに	46

本書を読まれる皆さまへ

2015（平成 27）年 9 月、広島県精神保健福祉士協会では、大変に残念でショックな出来事が発覚しました。A 氏を知る人はみな、「どうして？なぜ？信じられない・・・」というのが正直な感想だろうと思います。

しかし検証を通して見えてきたのは、今回の出来事が A 氏だけの特別な問題ではなく、私的な生活課題とバランスを取りながら業務に携わる PSW（協会員）にありふれた課題であるということでした。

◎本書では、「生活者としての PSW」を取り巻く 6 つの場面に着目し、生活課題を問題に発展させないためのポイントを示す試みを行いました。日々の業務や私生活の振り返りにご利用ください。

◎各場面の最後に、一つずつ事例を掲載しています。

これらは、本書作成の過程の中で、委員がこれまでの見聞や体験から「こんなことが起こるかも」「注意したい」と感じたことをまとめたものです。登場人物の心境に思いを馳せてみてください。

※必ずしも各場面とのつながりがあるわけではありませんのでご了承ください。

◎本書は、まだ粗削りのアセスメントシートのようなものです。

今後も皆さんの体験を集約しながら、改訂を重ねていかなければなりません。匿名でも結構ですので、お気づきの点があれば協会へご意見をお寄せください。

あなたのご意見をお待ちしています。



広島県精神保健福祉士協会
<http://www.hiroshima-psw.com/>

県協会には、精神保健福祉士の資格を有さない会員もおられるため、本書では精神保健福祉士を「PSW」と表記しています。（固有名詞を除く）

●本書の構成

それぞれの場面ごとに、「振り返りポイント」を示しました。

会員に行ったアンケート結果も参考にして、実態に即した解説を載せています。

場面の最後に事例を提示しています。

委員が見聞も含め体験したことを元に作った架空事例です。是非ご一読下さい。

本書は単に善悪の判断を示すものではなく、考えるきっかけを提示することをねらいとしています。最初は疑問を持ちながらはじめた行為も、次第に慣習化したり、徐々に歯止めが利かなくなったりすることがあります。注意が必要と気づいてさえいない場合もあるはずです。

漫然とそれらの行為が続くことが問題です。日頃の行動を問われたときに、自分なりの答えを持てるようにしていきたいですね。



◆振り返りポイント一覧

場面① 協会用務と職場との関係について

10ページ

- ☐ あなたの周りに、協会員のために活動している人がいることを理解していますか。
- ☐ 協会活動を業務中に行う場合は、所属機関や同僚等の協力の上に成り立っていることを自覚し、周囲の理解を得られるよう努めていますか。
- ☐ 協会活動や研究活動などを優先し、目の前のクライアントを後回しにしていますか。
- ☐ 協会活動のために、職場の備品を使用したり、休みの日に職場へ行く場合は、上司等に確認していますか。
- ☐ 協会活動に影響する可能性のある個人的な生活課題（例えば、育児・介護・病気など）を、可能な範囲で各部会等の責任者に伝えていますか。
- ☐ 協会活動により私生活に影響が出ている場合は、各部会等の責任者に伝えていますか。
- ☐ 業務上のことや個人的な生活課題で相談相手が見つからない場合、協会に相談窓口があることを知っていますか。

場面② 所属機関において気をつけること

13ページ

- ☐ 困りごとや悩みごとを誰かに話したり、相談していますか。
- ☐ 周りの理解、協力があり、自分の業務や活動ができていることを意識していますか。
- ☐ 自分の業務や活動がルール違反など何らかの問題がないか考えていますか。
- ☐ 職員間であっても、自身の言動がセクハラやパワハラになっていないかを日頃から意識していますか。
- ☐ 私用電話・私用インターネットは、上司等へ確認するなどして必要最低限に留めていますか。
- ☐ 私用の雑務を漫然と行うことで信頼を損なう事態にならないよう、上司等へ確認した上で、時間を定めるなどの工夫をしていますか。
- ☐ 外出（出張）先や兼職をきちんと職場へ伝えていますか。
- ☐ 講師謝礼金を受け取る時は、職場の規定を遵守していますか。
- ☐ 体調不良であっても、自己判断で臥床したり休憩したりせず、上司等へ相談していますか。
- ☐ 職場の就業規則を遵守して、業務を行っていますか。
- ☐ 職場の備品を持ち帰り、私的に利用するようなことはしていませんか。

場面③ 個人的生活課題に向き合う

16ページ

- ☐ 現在抱えている個人的な生活課題を誰かに相談しましたか。
- ☐ 同僚で個人的な生活課題を抱えている人はいませんか。
- ☐ 自らの心身の健康に留意していますか。
- ☐ （業務中の）漠然としたモヤモヤを誰かに話せていますか。
- ☐ 業務時間内の外出時には、ソーシャルワーク実践中であるという意識をもっていますか。
- ☐ 関係機関と個人携帯で連絡を取ることは、公私混同となる恐れがありますので、上司等へ確認しながら最小限に留めていますか。
- ☐ クライアントと個人携帯・メール・SNS 等に関わっていませんか。

場面④ PSW としての倫理

19 ページ

- ☐ 一人の社会人として意識して法律を遵守し業務を行っていますか。
- ☐ 日本精神保健福祉士協会倫理綱領を意識して業務を行っていますか。
- ☐ 業務中に私用のことをしていませんか。
- ☐ PSW 同士で間違っている場合に気軽に指摘し合える関係を築いていますか。
- ☐ クライアント不在で物事を進めていませんか。
- ☐ クライアントの権利擁護を意識し、他の専門職と連携し、業務を行っていますか。
- ☐ 日頃から精神保健福祉士としての研鑽を重ねていますか。
- ☐ クライアントをあだ名で呼んだり、暴言、セクハラ、パワハラをするなど、相手を敬わない言動になってはいませんか。
- ☐ 好意のあるクライアントへ多く働きかけたり、特定のクライアントに働きかけをしないなど、ムラのある業務になっていませんか。
- ☐ 家族会事務局などの会計を一人で行う場合、チェック機能として何らかの工夫をしていますか。
(着服のリスク防止対策)

場面⑤ 物やお金にまつわること

24 ページ

- ☐ クライアントから個人的に謝礼金やお土産などの金品を受けとることがありませんか。
- ☐ 謝礼金やお土産の申し出を受けて対応に悩んだ時、職場の規定を意識したり、上司等へ確認する、相手との関係性を考えるなどして、どう対処すべき常に考えるようにしていますか。
- ☐ 個人的にクライアントの金銭を預かる、お金を貸すなど、トラブルに発展するような行為はありませんか。

場面⑥ 権利擁護、プライバシー保護の視点

26 ページ

- ☐ 事例検討の開催において、個人情報保護を徹底させる手続きを取っていますか。
- ☐ 業務外で個人情報を持ち出してはいませんか。また、業務中であってもその管理には細心の注意を払いましょう。
- ☐ 業務外（飲みの席など）で個人情報を話したり、本人の同意なく情報を外部の機関に伝えたりはしていませんか。

- この見開きページはもくじとして使用できるほか、職場内の目が届く所に掲示することで、ポイントを確認しあうツールにもなります。
- 皆さんも活用方法を見つけてみてください！



場面① 協会活動と職場との関係について

◆振り返りポイント

- ☐ あなたの周りに、協会員のために活動している人がいることを理解していますか。
- ☐ 協会活動を業務中に行う場合は、所属機関や同僚等の協力の上に成り立っていることを自覚し、周囲の理解を得られるよう努めていますか。
- ☐ 協会活動や研究活動などを優先し、目の前のクライアントを後回しにしていますか。
- ☐ 協会活動のために、職場の備品を使用したり、休みの日に職場へ行く場合は、上司等に確認していますか。
- ☐ 協会活動に影響する可能性のある個人的な生活課題（例えば、育児・介護・病気など）を、可能な範囲で各部会等の責任者に伝えていますか。
- ☐ 協会活動により私生活に影響が出ている場合は、各部会等の責任者に伝えていますか。
- ☐ 業務上のことや個人的な生活課題で相談相手が見つからない場合、協会に相談窓口があることを知っていますか。

1) 職場との関係

協会活動の経験者を最も悩ませる問題として、業務時間中に協会活動をどの程度行ってよいか判断しにくい、ということがあります。関係機関との連絡調整、機材の使用、郵便物の準備や受取りなどは、業務時間中の方が効率よく進められる場合が多いためです。

しかし、協会活動は本来業務とはいえません。その作業を行う合間に、誰かが業務を肩代わりしてくれたり、気になりつつも遠慮して言えない同僚が居たりするかもしれません。実際、アンケートの結果でも、同じ職場内で協会活動をする人に対して、「大変そう」、「業務時間内に協会活動をすることも仕方ないと思う」という協力的・寛容な意見が多くを占めていました。

協会活動は、PSWの資質向上や、働く環境の整備に向けた活動を通して、クライアントの利益を守ることが目的とされています。

そのため、協会活動を業務中に行う場合は、同僚や上司の理解が得られるよう、説明や報告を行い、透明性をもって活動することが望まれます。職場が協会活動に寛大であっても、所属機関や同僚の理解の上に成り立っていることを再認識し、周囲の協力を得て協会活動に時間を割り当てているという意識をもつことが大切です。

2) 私生活との関係

業務内に時間が取りづらい場合は、業務が終わった後の夜間や休日に協会活動を行う人が多く、私生活へ多少なりとも影響を及ぼします。

育児・病気・介護などの個人的な生活上の出来事は、性差や年代に関係ないことがアンケートで示されました。そのため、協会活動を担うにあたっては、事前に個人的生活問題となる可能性がある事項を申告でき

る範囲で各部会等の責任者に伝えておくことが大切です。それにより、協会活動が滞ったり、特定の個人に比重が偏ったりすることを防ぐことができます。

また、個人的な生活課題は予期せず発生する場合があります。各部会等の責任者は、協会活動が過重となっていないか半期に一度はチェックするなどの配慮が必要です。

3) 協会員と協会の関係

協会は現場で働く PSW に対して、広く開かれた窓口(社会資源)であることをぜひ認識してほしいと思います。アンケートによると、PSW が 5 人以下の職場に勤める人が約 4 割に上り、PSW が 1 人しかいない事業所も 2 割弱存在することが明らかとなりました。また、全体の 1 割の人が、業務や個人的な生活問題に関して相談相手がいないと答えてもいました。

専門職である PSW も、一人の生活者です。業務において、また生活者として、時に何らかの課題を抱えています。その PSW が生活問題に直面した時、誰にも相談できない状況があることは見過ごせない問題ではないでしょうか。つまり社会人としてのモラルハザードは、容易に誰にも起こりうる性質のものであることを表しているといえます。

特に上司や同僚といった相談相手が居ない場合の多いベテランや管理職の立場にある人こそ、協会を相談窓口として積極的に活用してください。協会としても、PSW 全体が同一の問題を有する可能性を視野に、今後も実態の把握に向けて取り組んでいきます。

ご存知ですか？

県協会では、ホームページの会員専用 Menu に、「会員専用相談窓口」を設けています。

Association of 広島県精神保健福祉士協会
Psychiatric Social Workers of Hiroshima

会員専用ホーム お問合せ 一般用ページへ戻る

会員専用相談窓口

この相談窓口フォームは、事務局長のみにメールが届きます。但し、内容によっては三役で共有し、役員会で検討させていただく事があります。

下記フォームに必要事項を入力後、確認ボタンを押してください。
回答にはお時間を頂く場合がございます。予めご了承下さい。

ご用件	選択してください ▾
お名前	<input type="text"/> ※必須
電話番号(半角)	<input type="text"/>
Mail(半角)	<input type="text"/> ※必須
性別	<input type="radio"/> 男 <input type="radio"/> 女
お問い合わせ内容	<input type="text"/>

確認

リセット

会員専用Menu

↓ 戻るページ

議事録

↓ 協議会(重要)・部会協議会(重要)

メールによる相談窓口

↓ 会員専用相談窓口

会員向けコンテンツ

↓ パンフレットダウンロード(PDF) [PDF]
↓ 協議会に関するアンケート [PDF]
↓ 協議会に関するアンケート(重要) [PDF]
↓ 協議会アンケート [PDF]
↓ 協議会アンケートに関するアンケート [PDF]

その他

↓ 協議会アンケート
↓ 協議会アンケートに関するアンケート

事例 虐待が表面化せず、外部の人に相談してから発覚した事例

施設 PSW の A さんは、施設長が非常勤となってから、自分が施設長の代理として責任の重圧があったのか、クライアントに対し、急に威圧的になっていきました。

1 人のクライアントが他機関の支援者に相談したことがきっかけで、事件が表面化。「自分の言うことを聞かなければ入院させる」と高圧的な態度を他の職員が不在の時に言ったり、施設の規則を守らなかったら相談室で手を挙げたりしていた様子。他の職員は全く気付かずいました。

.....

視点

1. 明らかに身体的虐待と心理的虐待を疑う事例です。

障害者虐待防止法(第 16 条第 1 項)では、「障害者福祉施設従事者等による障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した者は、速やかに、これを市町村に通報しなければならない。」と規定しており、通報義務があります。

2. クライアントの置かれている状況を理解しましょう。

訴え出るとさらに虐待がエスカレートするという不安、誰にどう相談していいのかわからない状況、虐待を受けているという自覚がない場合、自分の言うことを聞かなかったら入院させられるのではないかという恐れなど、クライアントにとって言えない環境であったのかもしれません。

3. 相談室という密室性の高い場所で、他の職員が不在で表面化しにくい出来事であるかもしれません。

日頃から他の職員に相談しやすい環境、また外部からも見えやすい環境づくりが必要です。

場面② 所属機関において留意すること

◆振り返りポイント

- ☐ 困りごとや悩みごとを誰かに話したり、相談していますか。
- ☐ 周りの理解、協力があり、自分の業務や活動ができていることを意識していますか。
- ☐ 自分の業務や活動がルール違反など何らかの問題がないか考えていますか。
- ☐ 職員間であっても、自身の言動がセクハラやパワハラになっていないかを日頃から意識していますか。
- ☐ 私用電話・私用インターネットは、上司等へ確認するなどして必要最低限に留めていますか。
- ☐ 私用の雑務を漫然と行うことで信頼を損なう事態にならないよう、上司等へ確認した上で、時間を定めるなどの工夫をしていますか。
- ☐ 外出（出張）先や兼職をきちんと職場へ伝えていますか。
- ☐ 講師謝礼金を受け取るときは、職場の規定を遵守していますか。
- ☐ 体調不良であっても、自己判断で臥床したり休憩したりせず、上司等へ相談していますか。
- ☐ 職場の就業規則を遵守して、業務を行っていますか。
- ☐ 職場の備品を持ち帰り、私的に利用するようなことはしていませんか。

1) 役割の変化

時代の変化とともに、PSW の担う役割や周りから期待されることが変化してきています。また、今まで以上に組織の意思決定へ参画する機会も増え、管理職の立場にある PSW も増えています。その為、PSW としてやりたいことができなかつたり、後輩 PSW の活動を制限せざるを得ない場面も増え、クライアントとの関わり方以外にも悩むことが増えていると考えられ、不本意な配置転換がなされることもあり得ます。アンケートでも不本意な配属により何らかの葛藤を生じたことがある人が約 4 割いました。

2) 自由裁量だからこそ

他職種に比べ、ソーシャルワーカーは自由に動け、単独での外出もできる職種です。だからこそ、外出時も含め、自身の言動を律する必要があると思います。

アンケートでも外出時には、ほとんどの人が何らかの許可を得て外出していますが、単独での外出も許されている数少ない職種であることを常に意識することが重要と考えます。

また、業務中に協会活動をする事は当然の事ではなく、職場や他職種を含めた同僚の理解・協力があり、協会活動ができていることを認識しないといけないと考えます。

自由裁量があるからこそ、様々な法令や規則を守らないことが、人権侵害を侵し、信用失墜になることを常に意識することが大切だと考えます。

アンケートによると、「業務中に私用の雑務を行った経験がある」と回答したのは、就業年数に比例して増加しています。その他「悩んだ時に相談する人がいない」との回答が1割あり、8割の人が、職場にスーパーバイズを受ける体制が「ない」と回答しています。

日頃から、自らの行動を振り返り、問題や悩み等があれば自分で抱え込まず誰かに相談することが重要です。また、相手が誰であっても、助言、意見を素直に聴くという姿勢も大切と考えます。

何らかの葛藤を抱え、悩んだ時には協会が推薦したスーパーバイザーや協会ホームページにあるメールによる相談窓口を活用して下さい。



事例 コミュニケーションの取り方

社会生活を送る上で、良好な人間関係を構築・維持することが欠かせません。良好な人間関係を持つことでお互いに頼り頼られ、相談しあい、一人では解決できないことに取り組むことができるようになります。それは日々の生活を充実させ、ひいては昨今問題になっているストレスへの対処、軽減にもつながります。

そこで重要になるのがコミュニケーションの取り方です。コミュニケーションの取り方次第で、その人間関係はよいものにも苦しいものにもなりうるのではないのでしょうか。

例えば、仕事の休みの連絡をとる時を考えてみましょう。どのような方法があるでしょうか。電話をかけて口頭で説明するという方法が考えられます。その他、メールや SNS を利用して連絡することも考えられますし、あるいは、同僚に話し職場に伝えてもらうというのも一つの方法かもしれません。

休みが必要になった状況、職場ごとの決まりなどによって推奨される方法は様々で、どの方法がよいと一概に言えるものではありませんが、それぞれの立場や選択する方法、伝え方によって受け取る側の印象はずいぶん変化するのではないのでしょうか。つまり、連絡一つとってもどのようにするか考える必要があるのです。

翻って、PSW の業務について考えてみましょう。PSW の業務には、上司や同僚、他職種、様々な関係機関とのつながりの中ではじめてこなすことのできるものが多くあります。そこで、関係を構築し、できるだけ円滑にやりとりができるように、コミュニケーションの取り方を工夫することが必要になります。伝えたい内容や相手との関係性を踏まえ、どのような方法でどのように伝えるのかを考えていくのです。

このことは、冒頭で述べたように職場での人間関係や業務における支援関係、私生活など社会生活全般において言えることです。日頃から、お互いに気持ちの良いコミュニケーションをとることができるように心がけたいものです。

場面③ 個人的生活課題にむきあう

◆振り返りポイント

- ☐ 現在抱えている個人的な生活課題を誰かに相談しましたか。
- ☐ 同僚で個人的な生活課題を抱えている人はいませんか。
- ☐ 自らの心身の健康に留意していますか。
- ☐ (業務中の) 漠然としたモヤモヤを誰かに話せていますか。
- ☐ 業務時間内の外出時には、ソーシャルワーク実践中であるという意識をもっていますか。
- ☐ 関係機関と個人携帯で連絡を取ることは、公私混同となる恐れがありますので、上司等へ確認しながら最小限に留めていますか。
- ☐ クライアントと個人携帯・メール・SNS 等で関わっていませんか。

1) 誰にでも起こりうる生活課題

精神保健福祉士協会倫理綱領には、「精神保健福祉士は、個人的問題のためにクライアントの援助や業務の遂行に支障をきたす場合には、同僚等に速やかに相談する。また、業務の遂行に支障をきたさないよう、自らの心身の健康に留意する。」と明記されています。

ところで、会員のアンケート結果からもわかるように、個人的な生活問題で業務に影響を及ぼしたことや及ぼそうになった人は、全体の 6 割になります。複数回答ではありますが、結婚、出産、育児(療育)、家族・親族の病気・介護などが 4 割強、自身の健康問題が約 3 割です。(特に、「育児・病気・介護」は、性別や年代による割合に差はみられない)。

また、職場内での役割変化も課題となりやすく、不本意な配属で何らかの葛藤が生じた経験の人や配置転換で業務に影響を及ぼしたことや及ぼそうになった人も実際にいます。年代による差はないので、誰でも直面する可能性があります。

アンケート結果では、業務や個人的生活課題で悩んだときに、多くは相談相手を持ちます。ところが、相談相手のいない人が 1 割にのびります。当事者となったとたんに相談できないという状況は問題です。PSW 協会にとっての課題ともいえます。アンケートの自由記載でたくさんの会員が記載しているように、相談することでもなんらかの形で解決にむかったり、直接解決せずとも気持ちが楽になったという内容が多数あります。

職場の上司・同僚 PSW は、社会資源の活用、人間関係調整の専門家です。まずは、一人で抱え込まずに、口に出し相談してください。

2) 個人的生活課題と落とし穴

PSW 業務の特性上、外部関係者との連絡や外出の機会が多いものです。アンケート結果にもあるように、実際に、勤務中に私用雑務・私用電話・私用インターネットのしたことのある経験者は、多数います。

やむを得ず関係機関と個人携帯で連絡をとることも、公私混同となる恐れがあります。上司等へ確認しながら最小限に留めておく必要があります。

さらにクライアントと個人携帯・メール・SNS 等に関わることは、公私混同の線引きをあいまいとします。クライアントは過度に PSW に期待し、共依存関係にもなりやすく、支援そのものの質にも影響し、クライアントに迷惑をかけることとなります。支援者自身にとっても健康を害する一因になりかねません。場合によっては、1 人の PSW が SNS でクライアントとつながることにより、他の PSW の個人情報までもが公開されたり、PSW 同士やクライアントと PSW 間にひずみが生じることにもなりかねません。

ただ、地域の事業所によっては、支援者の個人携帯やメールアドレスをクライアントに教えているところもあるかもしれません。そのような場合、職員間で機会があるごとにどのような注意点があるか共有したらよいかもしれません。結果的にクライアントを傷つけることとならないような配慮が必要と思います。

重複しますが単独外出の機会が多くなるのも、ソーシャルワークです。個人的な生活課題や自身健康問題などを一人で抱え込んでいると、外出機会の多さや外部との連絡の取りやすさから、容易にその自由度を利用し、業務時間中の私用雑務が常態化するなど重大な間違いにつながる可能性があります。

先輩 PSW 方がソーシャルワーク活動の中で長年築き上げた信頼信用の上での自由です。特に、裁量権の増大する中堅・ベテランにおいては、容易に重大な間違いをおこす可能性があります。

以上のように、公私混同の線引きのあいまいさや単独外出の機会の多さという条件に PSW の個人的生活課題が重なると重大な間違いにつながる危険性があります。

いうまでもなく、日頃より、組織内において経験年数に関係なくお互いに「公私ともに無理をしていないか？」など口に出し、場合によっては業務の配慮をしていくなどの工夫が必要です。



事例 自らの心身の健康に留意していますか？

精神科病院の PSW としての配属となり、数年が経過しようとする A さん。

先輩ワーカーから業務を引き継ぎ、周囲(利用者・上司・先輩など)の期待に応えようと張り切って業務はこなしていました。ところが、毎月、行うべき業務が少しずつおろそかになり、上司から催促されて、どうにかこなすようになってきました。A さん自身も、当たり前のことを指示されてからこなしている自分に落ち込んでいました。自身にもいら立つし、周囲にもいら立つようになってきました。また、自分だけが取り残されているようで、周りの先輩や同僚が仲良くみえてきました。元来やさしくてまじめな A さんは、もっとがんばらなくてはいけないという思いだけは強くなってきました。

そのような A さんの仕事ぶりや表情などでのゆとりのなさを感じた先輩ワーカーが、上司の承諾を得て、A さんとゆつくり話をできる時間を持ちました。すると、今まで語ったこともないような心情を涙ながらに語りました。

先輩ワーカーは、A さんが燃え尽きてしまう(燃え尽き症候群)一步手前であることに気づき、A さんが、すでに十分頑張っていることを伝えました。A さんは、業務内容の見直しと整理を行い、さらには、できないことまで引き受けてしまう性格や利用者との距離の取り方(共依存傾向)についての自己覚知をし、しんどい時には断ってもいいという助言をうけました。

A さん自身も、どんなことでも相談していったらよいのだとあらためて感じました。先輩が忙しそうだったり、同僚はてきぱきと業務をこなしているから、自分もがんばらないといけないと思っていた A さんでしたが、一人で抱え込むほうが同僚やクライアントに迷惑をかけてしまうことに気づきました。

先輩ワーカーは、A さんの了解も得て上司にも報告しました。上司は、みんなで各自の業務点検をお互いに行い、あらためてメンタルヘルスの重要性を共有しました。

また、上司は、県 PSW 協会や外部で行っている研修会への参加の促進をしていきました。そのことにより A さんはリフレッシュの機会を得たり、同じような経験をした仲間に出会えたり、知識を得ることによってより業務も楽にこなせるようになってきています。

視点

1. 先輩や上司に相談しましょう。援助職が陥りやすい課題として燃え尽き症候群・共依存などがあります。誰かに話すことによって援助職自身の課題に気づくこともあります。
2. 広島県精神保健福祉士協会での研修会に参加してみましょう。リフレッシュ効果はもちろんですが、そこでの出会いで他機関の先輩や仲間をつくりましょう。業務で行き詰ったときなどにお互いに相談できるように顔見知りになりましょう。

場面④ PSW としての倫理

◆振り返りポイント

- ☐ 一人の社会人として意識して法律を遵守し業務を行っていますか。
- ☐ 日本精神保健福祉士協会倫理綱領を意識して業務を行っていますか。
- ☐ 業務中に私用のことをしていませんか。
- ☐ PSW 同士で間違っている場合に気軽に指摘し合える関係を築いていますか。
- ☐ クライアント不在で物事を進めていませんか。
- ☐ クライアントの権利擁護を意識し、他の専門職と連携し、業務を行っていますか。
- ☐ 日頃から精神保健福祉士としての研鑽を重ねていますか。
- ☐ クライアントをあだ名で呼んだり、暴言、セクハラ、パワハラをするなど、相手を敬わない言動になってはいませんか。
- ☐ 好意のあるクライアントへ多く働きかけたり、特定のクライアントに働きかけをしないなど、ムラのある業務になっていませんか。
- ☐ 家族会事務局などの会計を一人で行う場合、チェック機能として何らかの工夫をしていますか。（着服のリスク防止対策）

PSW は、専門職であると同時に一人の社会人です。一人の人として、お互いが尊重しながら生活していく上で、法律を遵守することは最低限の社会規範です。日本国憲法をはじめ、精神保健福祉法や障害者総合支援法などの様々な法律を守りながら業務を行っているか日頃から確認することが大切です。

そのことを踏まえて、PSW の責務として、公益社団法人日本精神保健福祉士協会倫理綱領（以下、倫理綱領。34 ページを参照）にある倫理原則を意識しながら日頃から業務を行っていきましょう。

1) 倫理綱領を意識したかわりとは

倫理綱領は、「Y問題」（21 頁参照）や精神科病院などでの不祥事が続く中、改定されてきました。私たち PSW にとってY問題は、自らの立場性と PSW の業務とは何かを常に問いかけるものです。

日々の業務の中で緊急な医療と保護を要する場面に直面すると、クライアントの権利擁護と生命の安全確保の狭間で PSW としてジレンマを感じることはないでしょうか？ また、PSW への相談はクライアントだけではなく、家族や周囲の関係者から受けることもあります。気がつくとき肝心の「本人」が置き去りにされていることはないでしょうか？

業務として目の前の対応解決が急がれたり、業務と私生活のバランスでゆとりがなくなったりすると、ともすれば私たち PSW が人権侵害を起こす立場に転じる恐れがあることに、十分意識を向けなくてはなりません。

急を要する医療ニーズへの対応や危機介入のような場面だからこそ、クライアントの権利擁護と社会福祉を基盤とした PSW のかわりが求められます。家族や周囲の関係者の話だけでなく、クライアントの意思確認をしたうえでクライアントの権利を尊重した支援をしているか、常に自問自答する必要があります。PSW の業務の醍醐味は、クライアントのためにという視点を超えて、「クライアントとともに」という姿勢を貫くところにあるはずです。

Y 問題などの苦い歴史の経験から築かれた倫理綱領に立ち返ることは、PSW の業務における「加害者性」を絶えず自戒し、クライアントの自己決定を基本とした権利擁護と社会福祉のための活動を推進していくためにとても大切なことといえます。

2) 一人の社会人としての礎を築いた上に専門性は養われる

専門性を養う以前の問題ですが、クライアントを呼び捨てやあだ名で呼んだり、「○○ちゃん、○○くん」と子ども扱いしたり、「職員の言うことを聞かないと入院させるぞ！」など暴言を吐く、セクハラをするなどの出来事が未だにあります。

さらに、「PSW がお金を着服した」と新聞で報じられたこともあります。クライアントの経済面の相談支援を行ったり、家族会会計を担ったりという場面が多いのも PSW の業務特性ですが、例えば一人で会計を担っているとチェック機能がなく、着服につながるということが起こりえます。「何かのきっかけで一時的に拝借するが、すぐに返して事なきを得る」。それを繰り返していくうちに着服につながっていったなどの背景が考えられます。この時、複数でのチェックができるように工夫すれば、このような事態を防げたかもしれません。

いずれもはじめは気をつけていたことだと思いますが、何かのきっかけで始まり、繰り返す内に当たり前になったり、感覚が麻痺してしまったという出来事なのでしょう。一つの事件は、その一つの場面だけで終わりません。PSW 全体の信用が疑われるだけでなく、クライアントにとっても目の前の PSW を疑わなければならない、不要な負荷をかける事態に発展していきます。

また、自身の生活や業務をこなすのに精一杯で、研修会等への参加が後回しになることもあります。専門職として自身で研修に参加するなどの自己研鑽を重ねているか、立ち止まって確認することも大切な作業であり、責務と言えます。クライアントの自己決定支援や課題解決に環境調整等を行う専門職としては、研修会に出席する意思決定を自身ですることや、出席できるよう業務上の調整や環境整備を行うなど、セルフマネジメントができるようになることも大切ではないでしょうか。

研修会などに参加することはスキルアップにつながるだけでなく、上記のような問題が起こっていないか、自己点検する機会にもなることでしょう。加えて、どのような場面でも PSW 同士でお互いに指摘し合える関係を築いていきたいものです。



＊「Ｙ問題」と日本精神保健福祉士協会倫理綱領

Ｙ問題とは、1969(昭和 44)年、Ｙ氏という人物が保健所の PSW(精神衛生相談員)による「精神病」ではないかという予測から、無診察のまま強制的に入院させられたという事件です。

1973(昭和 48)年 6 月、第 9 回日本精神医学ソーシャルワーカー協会全国大会(横浜大会)で、Ｙ氏によって「ソーシャルワーカーによって不当に強制入院させられた。二度と人権を無視し、侵害することのないように」と訴えられました。

このＹ問題事件は、加害者になりうる PSW として職能団体の倫理が問われた事件でもあり、PSW 協会にとって大きなターニングポイントになりました。この問題のあと、10 年におよぶ検証作業を経て「精神障害者の社会的復権と福祉のための専門的・社会的活動を進める」ことを組織活動の中心に据える契機となりました。

＜申し入れ書＞

大会運営委員長 A 殿

私ことＹは、B 市 C 保健所、D センターにより、1969 年 10 月 11 日、本人の全く知らぬ間に精神病であるというレッテルをつけられ、警察、保健所によって強制的に E 病院に入院させられました。

この入院は一切の医師による診察がないばかりか両親の同意もなく行われました。そして 40 日間という長期にわたり不法監禁され、心身両面にわたる言語に絶する苦しみを味わわれました。

このため私は現在、E 病院を相手取り、この重大な人権侵害に対し裁判を起こしています。しかしながら、この問題に関して私の入院させられる過程の中で C 保健所、D センター、警察が積極的に否定的役割を果たしていることは、否めない事実であります。C 保健所、D センターの私に対して行った不法行為を考え合せますと、今日ここに集まれた PSW 会員の日々の実践がどういふものか疑わざるを得ません。

なにとぞ、この事件を大会議題の一つに取り上げ、積極的な討論をされ、第二、第三の私を生み出さないためにも、自らの実践を厳しく見つめ、共にこの闘いに参加されることを、切に願います。

1973 年 4 月 6 日

Ｙ 印

(出典:『日本精神保健福祉士協会 50 年史』57 頁:2014(平成 26)年 11 月 28 日発行)

この倫理綱領は「Ｙ問題」の教訓を生かして、1988(昭和 63)年に協会が制定しました。その後、預り金横領事件を受けた二度の改正や、精神保健福祉士法の制定などを経て、2003(平成 15)年に現在の「日本精神保健福祉士協会倫理綱領」が採択されています。2005(平成 17)年には、国際組織(IFSW)に加盟する団体として、協会独自の倫理綱領に加えて、「ソーシャルワーカーの倫理綱領」(参照：<http://www.japsw.or.jp/syokai/rinri.htm>)があわせて承認されました。

詳しくは、『日本精神保健福祉士協会 50 年史』88 頁をお読みください。

事例 勝手に医療保護入院同意書を記入した事例

一人で外来受診に来られたCさん。PSWのAさんは、独居のCさんについて大家さんから「最近、夜中に意味不明なことを叫んでいる」と連絡を受けていた為、診察に同席しました。医師は入院が必要と判断しましたが、Cさんは入院を拒否しました。家族に電話連絡しましたが、電話に出られませんでした。医師は「医療保護入院だから」と言い退室してしまいました。

Aさんは「以前も医療保護入院しているから、後から連絡すればいいや」と考え、医療保護入院同意書を代筆記入しました。

.....

視点

1. 家族の同意を得ず、医療保護入院としたことは重大な法律違反です。ましてや、依頼もないのに医療保護入院同意書を代筆することは言語道断の行為と言えます。
2. 法律に則らない入院は違法監禁であり、重大な人権侵害であることを常に意識する必要があります。
3. クライアントやご家族の同意・依頼がないのに勝手に書類を作成することも大きな問題です。



場面⑤ 物やお金にまつわること

◆振り返りポイント

- クライアントから個人的に謝礼金やお土産などの金品を受けとることがありませんか。
- 謝礼金やお土産の申し出を受けて対応に悩んだ時、職場の規定を意識したり、上司等へ確認する、相手との関係性を考えるなどして、どう対処すべき常に考えるようにしていますか。
- 個人的にクライアントの金銭を預かる、お金を貸すなどトラブルに発展するような行為はありませんか。

1) 金品の受け取り

「援助職」という特性上、クライアントから謝礼やお土産といった「お礼」の申し出を受けることあるのではないのでしょうか。例えば、クライアントやその家族から「無事、障害年金を受けることができました」「引き続き入院をお願いします」「〇〇に旅行に行ってきた。いつもお世話になっているからお土産」といった具合です。

そこで、それら金品を受け取った場合、どのようなことが考えられるでしょうか。もしかすると、「いざという時、きっと便宜を図ってくれるに違いない」「今度はお土産をもらえるかもしれない」、あるいは、「あの時、あれだけのお礼をしたのに、見合った見返りが無い」などと思わせてしまうことがあるかもしれません。こうなると、いらぬ誤解から関係性がゆがめられてしまい、結果的にクライアントの不利益にもつながりかねません。

私たちはその労働の対価として契約に基づき報酬を得ています。それ以外にクライアントやその家族から個人的に金品を受けとるのはいかがでしょうか。金品のやりとりによって、このような弊害が起こりうることを意識して日々の業務に携わる必要があるでしょう。

一方で、それまでに良好な関係性を築くことができているからこそ、このような申し出を受けるとも考えられ、それ故に断れない、あるいは断らない方がよいという場合もあるかもしれません。このような場合、相手との関係性などを踏まえ、どう対処すべきなのか、考える・相談する姿勢を持つようにしたいものです。

なお、申し出を断る時、その断り方や言い方によっては相手を傷つけてしまうことがあるかもしれません。相手の気持ちや想いは受け取り、感謝の意を伝えるようにしましょう。

2) 金品の管理

クライアントに代わって金品の管理をせざるを得ないという状況に直面することがあります。本来であれば、クライアント自身あるいはそのご家族などが管理すべきものですが、様々な事情により止むに止まれず…ということは、よく聞く話です。

これも、金品のやりとりと同様にトラブルに陥る危険性をはらんでいます。慣れによるずさんな管理、着服など大きな問題に発展することもあります。このような問題が起こってしまうとクライアントの人権侵害、支援者個人の問題に留まらず、PSWの社会的信用の失墜ということになってしまいます。

公的なサービスを利用することができないかなど日々の業務について振り返る機会を持つようにする必要があります。

事例 クライアントの荷物を職員のみで取り扱う

措置入院になった B さんから「コインロッカーに着替えや貴重品の入った荷物を入れたままにしている。大金も入っている」と聞いた PSW の A さん。措置入院で B さん自身は外出することができず、関わってくれる家族もいないため、A さんは B さんの了承を得て荷物を受け取りに行くことにしました。

貴重品やお金のことでもトラブルになることを懸念した A さんは、同僚の PSW と二人で動くことにしました。また、コインロッカーの管理会社に事情を説明し、管理会社の職員にも同席してもらい、荷物の中身を一緒に確認してもらうことにしました。

.....

視点

1. クライアント抜きで対応せざるを得ないケースがありますが、その時、クライアントへの説明、クライアントの了解を得ることが大切です。
2. 特に金銭や物品に関わる場合、「〇〇がなくなった」などトラブルに発展する可能性があることを考慮しなければなりません。一度トラブルになってしまうとその後の支援関係を維持することが難しくなってしまいます。
3. クライアント抜きで対応する場合、単独ではなく複数名で対応するなど、後々の支援関係に支障を来さないような工夫が必要でしょう。公的機関の協力を仰ぐなど、第三者と連携を図りながら対応することも大切です。

場面⑥ 権利擁護、プライバシー保護の視点

◆振り返りポイント

- 事例検討の開催において、個人情報の保護を徹底させる手続きを取っていますか。
- 業務外で個人情報を持ち出してはいませんか。また、業務中であってもその管理には細心の注意を払っていますか。
- 業務外（飲みの席など）で個人情報を話したり、クライアントの同意なく情報を外部の機関に伝えたりはしていませんか。

国は 2014(平成 26)年に「障害者の権利に関する条約」を締結し、2016(平成 28)年には「障害者差別解消法」が施行されました。精神疾患が五大疾病の一つとして重点対策の対象となり、現在は「精神障害にも対応した地域包括ケアシステム」の構築に向けた議論も進行しています。

障害の有無に関わらず、その人らしさを尊重し、人が対等につながりあう共生社会を築く土台が、ようやく社会に広く認知されはじめた時代をいま歩んでいます。

クライアントの社会参画が増えるということは、私たち PSW にとっても、従来の精神保健福祉分野の壁を乗り越えて、多様な社会に揉まれる技量が求められます。医療機関の PSW には、総合病院や高齢者分野など、他機関・他職種と相互理解を育む機会が増えています。障害福祉サービス事業所の PSW には、就労支援における企業との調整や、地域移行における住民等との交流が活性化しています。

立場の違うさまざまな出会いの中で、私たち PSW が意識し、守り続けるものとは何なのでしょう。

その一つには、効率を求められる情報化社会における、パソコン、インターネット、FAX、スマートフォンのアプリなどの電子機器を用いた「情報」の取り扱いがあります。これらの機器はうまく活用すれば、迅速に多くの情報をやり取りすることができ便利です。その反面、一つボタンを押し間違えるだけで、膨大な個人情報を永久に消去できない場所へ送り込んでしまうリスクも潜んでいます。

個人情報やプライバシーとは、「私生活上の事柄をみだりに公開されず、また、自己の情報をコントロールする法的な保障と権利」のことをいいます。精神保健福祉士法では、正当な理由がなく、その業務に関して知り得た人の秘密を漏らしてはならないことが規定(第四十条)されており、倫理綱領においても、クライアントのプライバシーを尊重し、その秘密を保持することが原理として示されています。

つまり、個人情報というものは、他機関から求められたとか、支援が効率的だからという安易な理由で開示して良いものではないのです。クライアントの同意を得て開示するのは言うまでもなく、電子機器等により情報を伝達する場合には、その機密性を保証できるよう最善の方策を用いなければなりません。

クライアントの中には、人権侵害の歴史を今なお背負い続けている人が大勢います。常日頃から PSW は、自分を相手の立場に置き換える想像力を養い、情報一つであっても、その重さを肌で実感していくことも大切な技術といえます。

なお、広島県精神保健福祉士協会では、2007 年 3 月に「事例検討会および報告集等への事例報告掲載における利用者等のプライバシー保護のためのガイドライン」を作成しています。ぜひ活用してください。
(http://www.hiroshima-psw.com/data/guide_h.pdf)。

事例 精神科病院入院中を理由に物件紹介を拒否された事例

PSW の A さんは、精神科病院に入院中の D さんから「退院の許可が出たため、一人暮らししたいので、住むところを探す目的で外出して、不動産店に入院中で働いていないことを正直に話したら、門前払いされた」と相談を受けました。

A さんは、連帯保証人がいないこともあり、D さんにグループホームへの入居を提案しました。

視点

1. 2016(平成 28)年に施行された障害者差別解消法において、この不動産店の行為は、差別に該当します。D さんから相談を受けた時点で、PSW の A さんは行政に報告し、改善を求めるように依頼する必要があります。

2. 「障害者基本法」は第 17 条において、「障害のある人のための住居確保、住宅整備のための施策を講じなければならない」としています。

3. もう一つ大切なことは、クライアントの希望する生活に寄り添った支援を展開しているかという点に着目します。

連帯保証人がいないということで一人暮らしを諦めて、安易に、クライアントの希望とは異なるグループホームへの入居を勧めることが、本当にクライアント主体の支援と言えるでしょうか。

障害者総合支援法の市町村地域生活支援事業の居住サポート事業は市町村の必須事業となっています。しかし、実施している自治体は少ないため、市町村の地域自立支援協議会等において私たち PSW は居住サポート事業の事業化など社会資源の拡充を求めるなどソーシャルアクションを展開する必要があります。



コ ラ ム

「指針」から「生き方」へ～中堅期以降の倫理

(社)まちづくり四日市役場 佐々木哲二郎

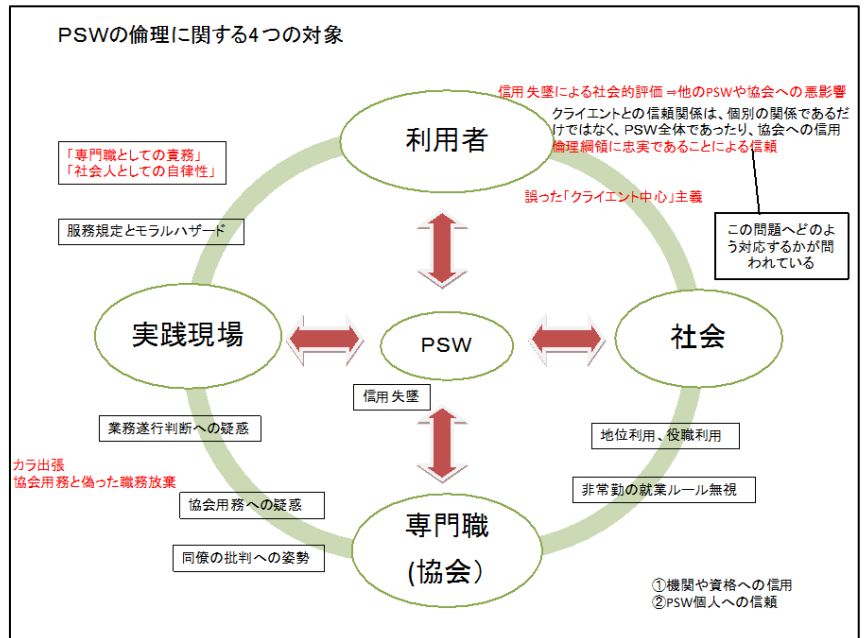
私たちは倫理にどのように向き合っていくのでしょうか。ソーシャルワーカーの新人時代には、未知の世界へ踏み出す「指針」として倫理綱領が提示されます。実践とともに、次第に振り返りを「知識」に積み重ね、倫理を参照せず、この知識に照らし合わせる術も身につけます。

経験を重ね業務も増え、活動の領域も広がってきます。管理職や養成機関教員、地域福祉の委員、

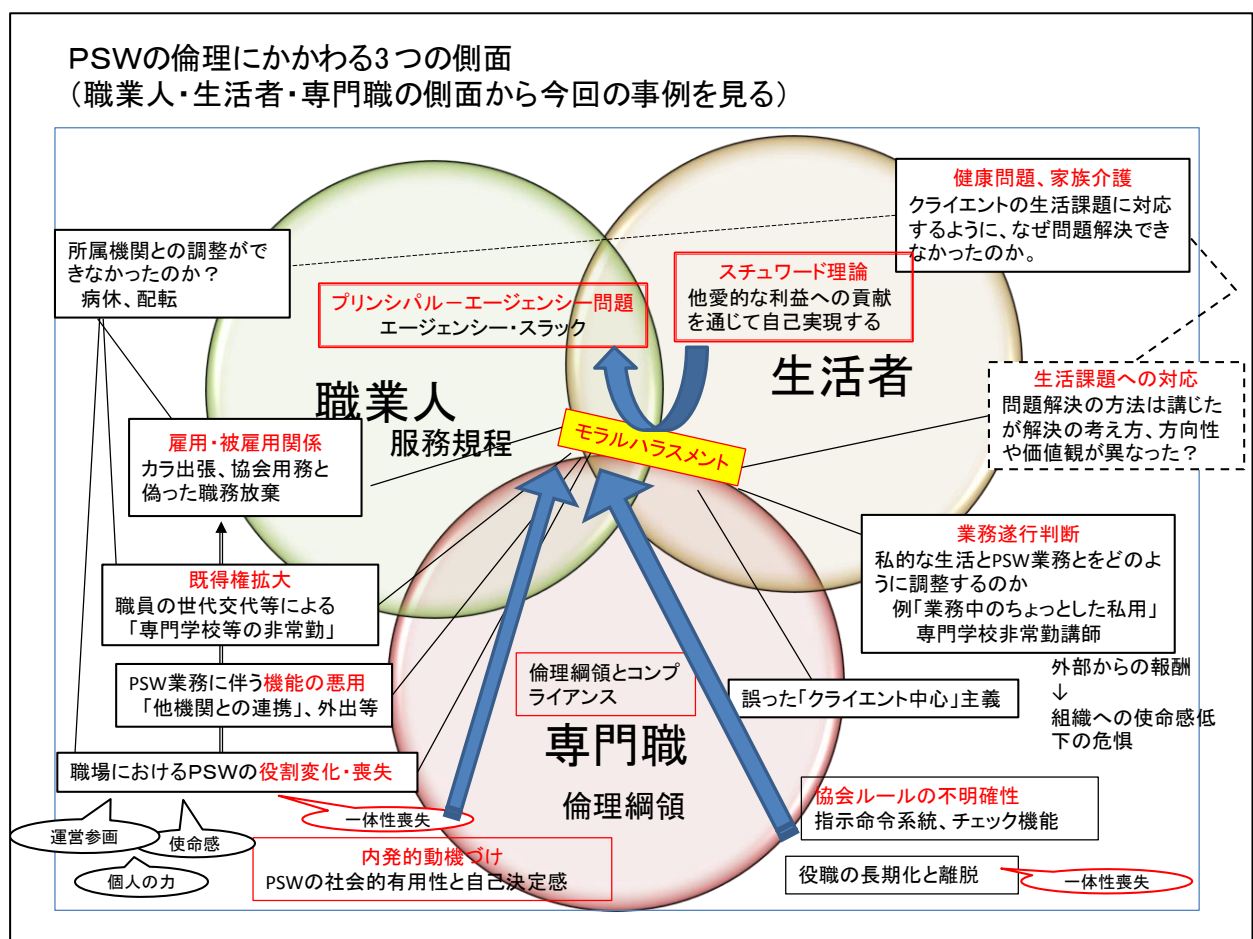
あるいは協会役員など、それまでの実践領域を超え、新たな社会的役割が期待されます。

この頃から、対話の相手が自分から外部に向きがちに。私生活では結婚、出産、家族介護、さらには健康問題や老い、職場内外の葛藤などさまざまな課題が、生活者として自分に迫ってきます。裁量権や既得権が増え、活動や役割もこれまでの機関や職域を超えて広がり、他方で自身の生活課題や老いとの直面、職場内外の葛藤や対立に巻き込まれることも。中堅期以降は、自己や実践の振り返りが自身の内面に向かわないでもできるようになります。積み重ねた「知識」の歪み、倫理の勝手な解釈、自己正当化（「クライアントには迷惑をかけていない」などの）が生じる余地はあり大きくなってきます。職場や協会内での後輩との関係も、先輩に遠慮する関係、後輩の批判を受け付けられない、課題を隠ぺいする傲慢さや万能感にも陥りがちです。

一方で、こうした経験は倫理に照らし自己嫌悪にも。一抹の過ちが悔いや無力感に、また贖罪のために自らの資質や資格を疑うことも。傲慢・万能感と自己嫌悪・無力感の間を振幅しながら、生活者・職業人・専門職を通底する「生き方」に昇華しなければならない、ということなのか。



倫理綱領違反に問われた今回の事案の背景に、こうした要因が明らかにされました。特定個人の課題ではなく、白か黒かの二分法でもなく、私につながる問題です。しかし「倫理」や「知識」がどのように変質していったのか、どのような「生き方」をしようとしたのか、なぜ過ちを実行するに至ったのか、わかりません。わからないからこそガイドラインを元に私たちは振り返ろうとします。ガイドラインは行間短く、簡潔にまとめられています。が、一項ずつ時間をかけ振り返り、日常的な営為＝生き方にしたいと思います。このことは、私たちに課せられている宿題であるこの事案のなぜに応えることでもあります。





資 料 編

(公益社団法人日本精神保健福祉士協会 倫理綱領)
(協会活動ガイドライン作成委員会アンケート結果)

公益社団法人日本精神保健福祉士協会倫理綱領

日本精神医学ソーシャルワーカー協会（1988年6月16日制定／1991年7月5日改訂／1995年7月8日改訂）

日本精神保健福祉士協会（2003年5月30日改訂）

社団法人日本精神保健福祉士協会（2004年11月28日採択）

公益社団法人日本精神保健福祉士協会（2013年4月21日採択）

前 文

われわれ精神保健福祉士は、個人としての尊厳を尊び、人と環境の関係を捉える視点を持ち、共生社会の実現をめざし、社会福祉学を基盤とする精神保健福祉士の価値・理論・実践をもって精神保健福祉の向上に努めるとともに、クライアントの社会的復権・権利擁護と福祉のための専門的・社会的活動を行う専門職としての資質の向上に努め、誠実に倫理綱領に基づく責務を担う。

目 的

この倫理綱領は、精神保健福祉士の倫理の原則および基準を示すことにより、以下の点を実現することを目的とする。

1. 精神保健福祉士の専門職としての価値を示す
2. 専門職としての価値に基づき実践する
3. クライアントおよび社会から信頼を得る
4. 精神保健福祉士としての価値、倫理原則、倫理基準を遵守する
5. 他の専門職や全てのソーシャルワーカーと連携する
6. すべての人が個人として尊重され、共に生きる社会の実現をめざす

倫理原則

1. クライアントに対する責務

（1）クライアントへの関わり

精神保健福祉士は、クライアントの基本的な人権を尊重し、個人としての尊厳、法の下での平等、健康で文化的な生活を営む権利を擁護する。

（2）自己決定の尊重

精神保健福祉士は、クライアントの自己決定を尊重し、その自己実現に向けて援助する。

（3）プライバシーと秘密保持

精神保健福祉士は、クライアントのプライバシーを尊重し、その秘密を保持する。

（4）クライアントの批判に対する責務

精神保健福祉士は、クライアントの批判・評価を謙虚に受けとめ、改善する。

（5）一般的責務

精神保健福祉士は、不当な金品の授受に関与してはならない。また、クライアントの人格を傷つける行為をしてはならない。

2. 専門職としての責務

(1) 専門性の向上

精神保健福祉士は、専門職としての価値に基づき、理論と実践の向上に努める。

(2) 専門職自律の責務

精神保健福祉士は同僚の業務を尊重するとともに、相互批判を通じて専門職としての自律性を高める。

(3) 地位利用の禁止

精神保健福祉士は、職務の遂行にあたり、クライアントの利益を最優先し、自己の利益のためにその地位を利用してはならない。

(4) 批判に関する責務

精神保健福祉士は、自己の業務に対する批判・評価を謙虚に受けとめ、専門性の向上に努める。

(5) 連携の責務

精神保健福祉士は、他職種・他機関の専門性と価値を尊重し、連携・協働する。

3. 機関に対する責務

精神保健福祉士は、所属機関がクライアントの社会的復権を目指した理念・目的に添って業務が遂行できるように努める。

4. 社会に対する責務

精神保健福祉士は、人々の多様な価値を尊重し、福祉と平和のために、社会的・政治的・文化的活動を通じ社会に貢献する。

倫理基準

1. クライアントに対する責務

(1) クライアントへの関わり

精神保健福祉士は、クライアントをかけがえのない一人の人として尊重し、専門的援助関係を結び、クライアントとともに問題の解決を図る。

(2) 自己決定の尊重

- a クライアントの知る権利を尊重し、クライアントが必要とする支援、信頼のおける情報を適切な方法で説明し、クライアントが決定できるよう援助する。
- b 業務遂行に関して、サービスを利用する権利および利益、不利益について説明し、疑問に十分応えた後、援助を行う。援助の開始にあたっては、所属する機関や精神保健福祉士の業務について契約関係を明確にする。
- c クライアントが決定することが困難な場合、クライアントの利益を守るため最大限の努力をする。

(3) プライバシーと秘密保持 精神保健福祉士は、クライアントのプライバシーの権利を擁護し、業務上知り得た個人情報について秘密を保持する。なお、業務を辞めたあとも、秘密を保持する義務は継続する。

- a 第三者から情報の開示の要求がある場合、クライアントの同意を得た上で開示する。クライアントに不利益を及ぼす可能性がある時には、クライアントの秘密保持を優先する。

- b 秘密を保持することにより、クライアントまたは第三者の生命、財産に緊急の被害が予測される場合は、クライアントとの協議を含め慎重に対処する。
- c 複数の機関による支援やケースカンファレンス等を行う場合には、本人の了承を得て行い、個人情報の提供は必要最小限にとどめる。また、その秘密保持に関しては、細心の注意を払う。クライアントに関係する人々の個人情報に関しても同様の配慮を行う。
- d クライアントを他機関に紹介する時には、個人情報や記録の提供についてクライアントとの協議を経て決める。
- e 研究等の目的で事例検討を行うときには、本人の了承を得るとともに、個人を特定できないように留意する。
- f クライアントから要求がある時は、クライアントの個人情報を開示する。ただし、記録の中にある第三者の秘密を保護しなければならない。
- g 電子機器等によりクライアントの情報を伝達する場合、その情報の秘密性を保証できるよう最善の方策を用い、慎重に行う。

(4) クライアントの批判に対する責務

精神保健福祉士は、自己の業務におけるクライアントからの批判・評価を受けとめ、改善に努める。

(5) 一般的責務

- a 精神保健福祉士は、職業的立場を認識し、いかなる事情の下でも精神的・身体的・性的いやがらせ等人格を傷つける行為をしてはならない。
- b 精神保健福祉士は、機関が定めた契約による報酬や公的基準で定められた以外の金品の要求・授受をしてはならない。

2. 専門職としての責務

(1) 専門性の向上

- a 精神保健福祉士は専門職としての価値・理論に基づく実践の向上に努め、継続的に研修や教育に参加しなければならない。
 - b スーパービジョンと教育指導に関する責務 1) 精神保健福祉士はスーパービジョンを行う場合、自己の限界を認識し、専門職として利用できる最新の情報と知識に基づいた指導を行う。
- 2) 精神保健福祉士は、専門職として利用できる最新の情報と知識に基づき学生等の教育や実習指導を積極的に行う。
- 3) 精神保健福祉士は、スーパービジョンや学生等の教育・実習指導を行う場合、公正で適切な指導を行い、スーパーバイザーや学生等に対して差別・酷使・精神的・身体的・性的いやがらせ等人格を傷つける行為をしてはならない。

(2) 専門職自律の責務

- a 精神保健福祉士は、適切な調査研究、論議、責任ある相互批判、専門職組織活動への参加を通じて、専門職としての自律性を高める。
- b 精神保健福祉士は、個人的問題のためにクライアントの援助や業務の遂行に支障をきたす場合には、同僚等に速やかに相談する。また、業務の遂行に支障をきたさないよう、自らの心身の健康に留意する。

（３）地位利用の禁止

精神保健福祉士は業務の遂行にあたりクライアントの利益を最優先し、自己の個人的・宗教的・政治的利益のために自己の地位を利用してはならない。また、専門職の立場を利用し、不正、搾取、ごまかしに参画してはならない。

（４）批判に関する責務

- a 精神保健福祉士は、同僚の業務を尊重する。
- b 精神保健福祉士は、自己の業務に関する批判・評価を謙虚に受けとめ、改善に努める。
- c 精神保健福祉士は、他の精神保健福祉士の非倫理的行動を防止し、改善するよう適切な方法をとる。

（５）連携の責務

- a 精神保健福祉士は、クライアントや地域社会の持つ力を尊重し、協働する。
- b 精神保健福祉士は、クライアントや地域社会の福祉向上のため、他の専門職や他機関等と協働する。
- c 精神保健福祉士は、所属する機関のソーシャルワーカーの業務について、点検・評価し同僚と協働し改善に努める。
- d 精神保健福祉士は、職業的関係や立場を認識し、いかなる事情の下でも同僚または関係者への精神的・身体的・性的いやがらせ等人格を傷つける行為をしてはならない。

3. 機関に対する責務

精神保健福祉士は、所属機関等が、クライアントの人権を尊重し、業務の改善や向上が必要な際には、機関に対して適切・妥当な方法・手段によって、提言できるように努め、改善を図る。

4. 社会に対する責務

精神保健福祉士は、専門職としての価値・理論・実践をもって、地域および社会の活動に参画し、社会の変革と精神保健福祉の向上に貢献する。

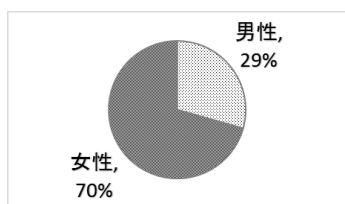
協会活動ガイドライン作成委員会 アンケート結果 2017年2月～3月実施

広島県精神保健福祉士協会に所属する会員 321 名を対象に、質問紙調査を実施した。

回収数は 127 件（回収率 39.6%）であり、そのうち協会ホームページを利用した回答は 23 件だった。個人情報の取り扱いに関しては、依頼文書で説明した。

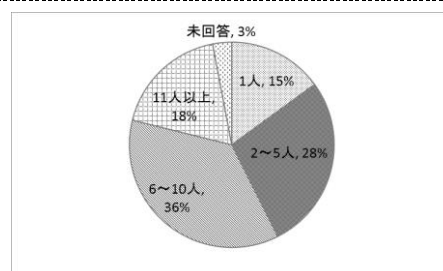
回答者の属性

■性別



回答者の男女比は 1 : 2.4 で女性が多い。協会全体の構成と等しい。

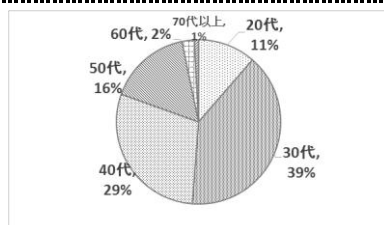
■職場の PSW の人数



医療機関は他に比べ、PSW が 6 人以上いる事業所が多い（ $P<0.001$ ）。

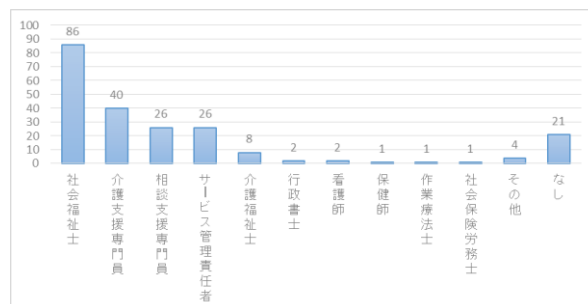
■年代

20 代・30 代が半数を占める。



■精神保健福祉士以外の国家資格等がありますか

回答者の 68% が社会福祉士を所持している。



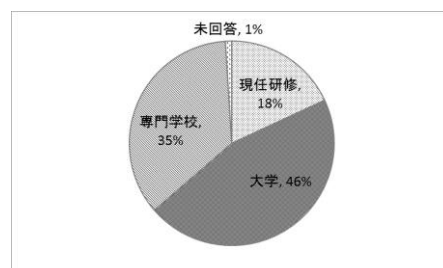
■PSW としての就業年数

回答は、中堅レベルの意見が集まっている。

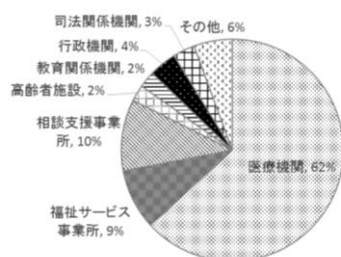
就業年数 0 年～32 年 平均値 12.6 ± 7.3 年

■精神保健福祉士の受験資格を取得した養成課程

専門学校の割合も大きい。



■所属機関の種別

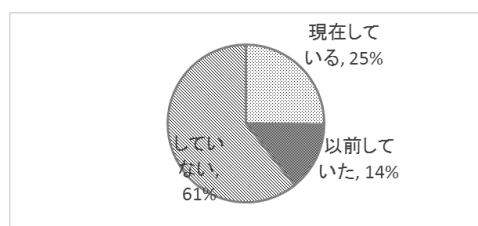


■職場で役職等がありますか

なし 83 人 (65%) あり 39 人 (31%)

協会活動について

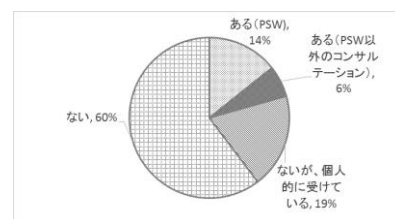
I あなたは協会活動（役員、各分会・委員会、委員委嘱等）をされていますか。



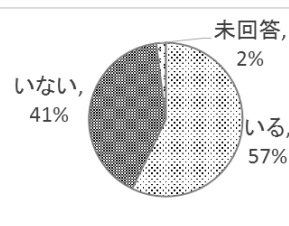
職場内 PSW の人数が増えるほど、協会活動につながる割合が高くなり ($P=0.013$)、職場に協会活動をしている人がいない場合は、協会活動につながりにくかった ($P=0.009$)。

■職場でスーパーバイズを受ける体制

8 割が体制は「ない」と答えた。

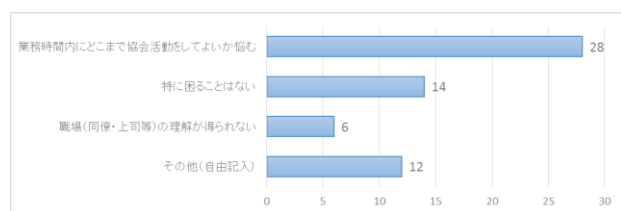


II 同じ職場に、協会活動（役員、各分会・委員会、委員委嘱等）をされている（いた）方がいますか。



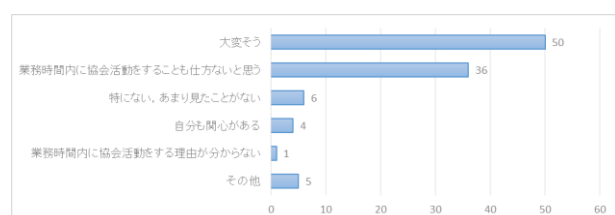
※レイアウトの都合で、設問掲載順を変更しています。

I-2 協会活動を行う時に、困っていること、悩んでいることはありますか。（複数回答可）



（その他）
「業務時間内に時間が取りづらい」「私生活との両立が難しい」という回答が多くみられた。業務時間内は協会活動を行いにくく、休日や夜間に行う場合は私生活の状況に左右される。例えば子育て中の協会役員は子連れで参加できるなど、協会としての対応を検討する必要がある。

II-2 職場の方（設問 II）が協会活動をしているのをみて、感じる事があれば教えてください。

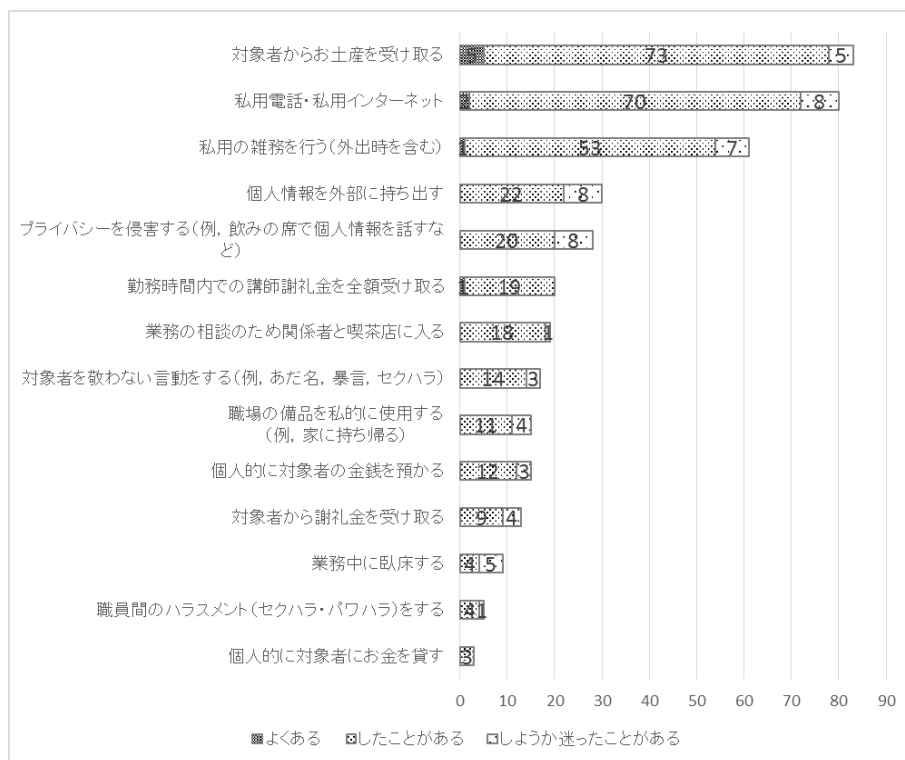


（その他）
皆のために頑張ってくれてありがたい等の「肯定・中立的」な意見や、上司や同僚、他部署の理解がないままに行われることに「否定的」な意見がみられた。選択肢のうち、「大変そう」「仕方ないと思う」との回答は、協会活動の有無・性別・役職において差を認めなかった。

業務中の経験について

Ⅲ 業務中に次に挙げる経験をしたことがありますか。該当箇所に○をつけてください。

■社会人の視点

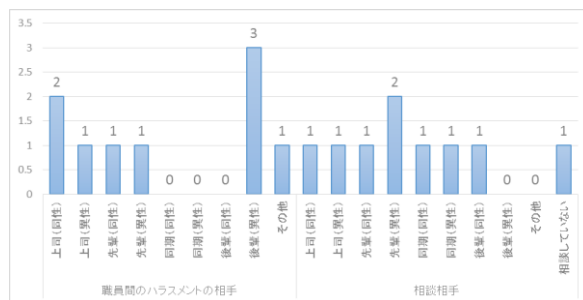


上位3つが突出しており、日々意識したい項目である。他も漏れなく経験者がいる。

以下は特徴的な差を認めた。

- ・対象者からお土産を受け取る・・・PSWとして就業年数が短い人(5年未満)、もしくは長い人(21年目以上)は割合が減った($P=0.003$)。クライアントと直接かかわる機会の多い中堅レベルの課題か。
- ・私用電話・私用インターネット・・・男性の割合が有意に高かった($P=0.007$)。
- ・私用の雑務を行う(外出時を含む)・・・就業年数に比例して経験者数の割合が増加した($P=0.002$)。
- ・個人情報を外部に持ち出す・・・就業年数に比例して、経験者数の割合が明確に増加した($P<0.01$)。しかし、個人情報を業務中に持ち出す場合と、業務外の持ち出しとを混同して受け取られた可能性あり。
- ・職場の備品を私的に使用する(例、家に持ち帰る)・・・役職の無い人($P=0.012$)で割合が増加した。

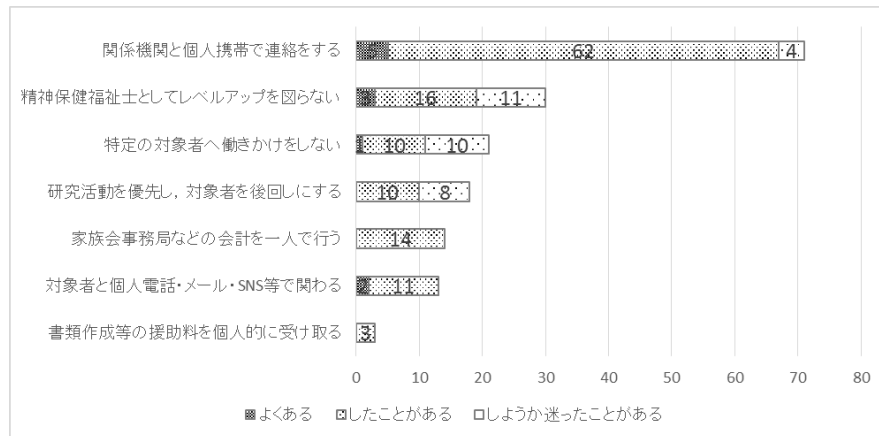
Ⅲ-2 職員間のハラスメントについて、それは誰に対してですか。また、その解決のため誰かに相談をしましたか。



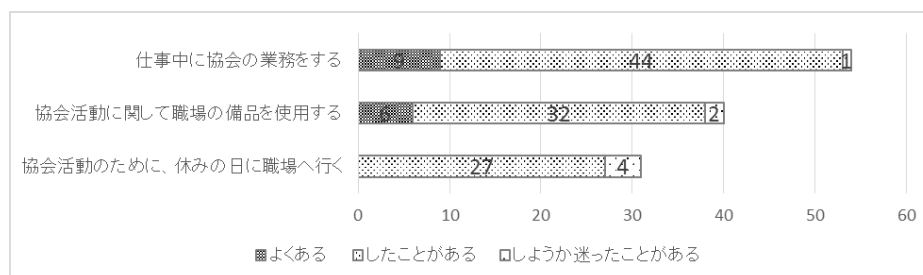
相談していないという回答がある。協会が相談窓口となる工夫が必要である。受けた側も1名あり。

Ⅳ 業務中に次に挙げる経験をしたことがありますか。該当箇所に○をつけてください。

■専門職の視点



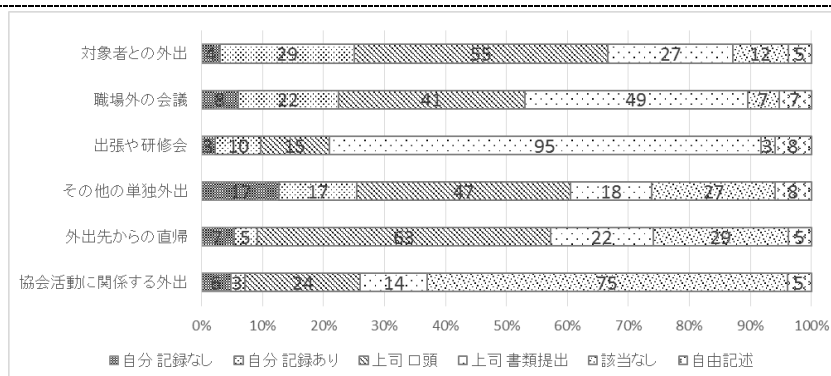
■協会活動の視点



以下は特徴的な差を認めた。

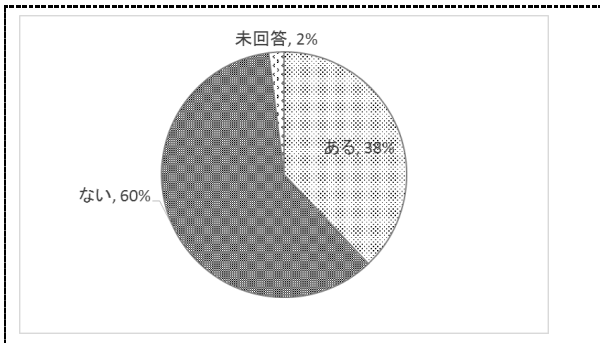
- ・関係機関と個人携帯で連絡をする・・・男性（ $P=0.036$ ）、役職の無い人（ $P=0.024$ ）で増加した。地域支援事業所では日常的に行われているよう（ $P<0.01$ ）。
- ・精神保健福祉士としてレベルアップを図らない・・・男性（ $P=0.012$ ）、社会福祉士を所持していない人（ $P=0.041$ ）、専門学校出身の人（ $P=0.013$ ）で割合が増加した。
- ・特定の対象者へ働きかけをしない・・・男性の割合が有意に高い（ $P=0.012$ ）。
- ・協会活動のために、休みの日に職場へ行く・・・男性（ $P=0.044$ ）、就業年数が長い人（ $P=0.007$ ）、役職無し（ $P=0.003$ ）で割合が増加した。

V 外出を伴う勤務形態の許可は誰が行いますか。それぞれ最も当てはまるものを選んでください。



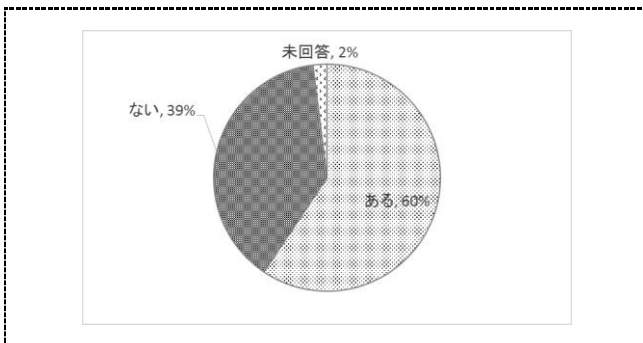
許可が「口頭」であっても「記録」であっても、設問Ⅲ・Ⅳの結果との間に差は無かった。よって、外出時の行動は、個々人が意識していかなければならない。

Ⅵ 不本意な配属により、何らかの葛藤が生じたことはありますか。

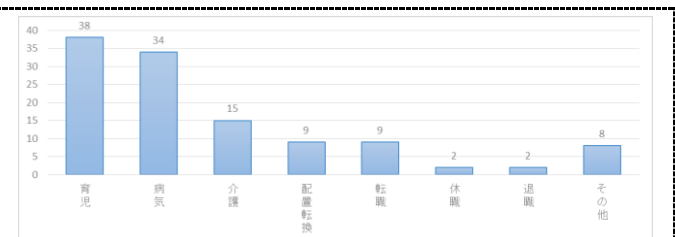


個人的生活問題について

Ⅶ-1 個人的生活問題で業務に影響を及ぼしたことや及ぼしそうになったことはありますか。

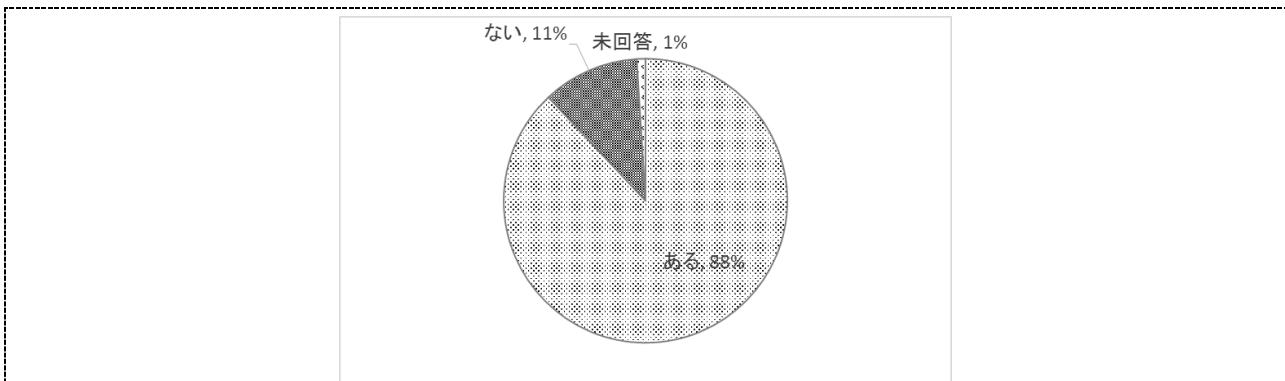


Ⅶ-2 業務に影響を及ぼした個人的な問題はどのようなことですか。



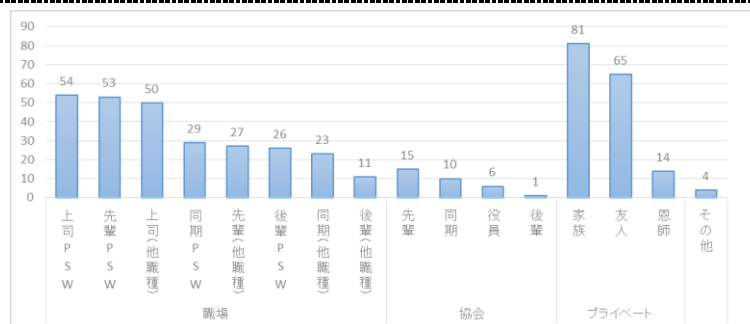
「育児」「病気」「介護」の割合に、性別や年代による差はみられなかった。

Ⅷ 業務や個人的生活問題で悩んだときに相談できる人がいますか。



相談相手のいない人が1割にのぼる。当事者になった途端に相談できないという状況は問題である。協会にとっての課題ともいえる。

VIII-2 業務や個人的生活問題で悩んだときは誰に相談しますか。



協会も活用できるよう工夫が必要である。

VIII-3 相談してどのように解決しましたか。

具体性があった

- ・具体的な方法を提示してくれた。話をして精神的に安定した。
- ・アドバイスを受けて、納得できるものは取り入れ、行動を変えてみた。
- ・明確な助言が欲しい時には上の立場の方に、話を聞いて欲しい時には同期や家族に相談している。
- ・業務を減らすことで気持ちが楽になった
- ・結果がどうであれ、対象者と支援者の2人で判断していくことが好ましくないと考えられる事について、相談することで気付かなかった視点からの意見がもらえる。
- ・改善策を検討した。
- ・解決していく
- ・上司に相談し、勤務時間の変更などが可能になった。
- ・知らなかった制度について具体的に知ることができ、ケースの解決に役立った。
- ・具体的な対応の仕方を相談し、解決した。
- ・適切な助言をもらえ、自身が進めようとする援助方法で良いと支持してくれるため自信につながった。
- ・自分が知らなかった情報を活用し、解決したことがある。
- ・勤務形態など都合つけてもらった(時間短縮、長期休み)
- ・個人的な生活問題を優先したことで、業務への支障を最小限におさえることができた。
- ・話しの整理をして下さった。(気持ちの整理も含めて)
- ・上司の理解を得ることができ、生活問題も解決している。
- ・相談した人の意見を取り入れ行動してみた。
- ・アドバイスをもらい、場合によっては一緒に行動してもらった。
- ・共有し検討する場を設けたり、自分の業務内容の見直しを定期的に自身でふり返ることで解決の糸口を見つける。
- ・新しい考え方や自分が持っていない情報や知識、経験からのアドバイス等をいただいて、自分の視野が広がり、解決に向けた行動に結びついた。
- ・体調が回復するまで休みをもらい、その間の業務は同僚や上司がフォローしてくれた。
- ・業務については再度、職場の上司に相談し解決。個人的な問題については助言に沿って解決、解決できないものについては経過を見ている状況。
- ・よりよい方法を一緒に検討し、対応したり、自分の中で整理することで対応できた。
- ・行動に起こして解決してきた
- ・早退や有給休暇の利用などについて配慮をいただいた。・休みがとれた
- ・通院については配慮してもらえるようになった。業務上(ケースのことなど)のことは解決策と一緒に考えてもらえるという環境があることで精神的に追いつけずに済む。
- ・有給休暇で休みをとる。
- ・うまくいった。

- ・介護のため退職することにした。
 - ・自分の能力範囲内での仕事をさせてもらうようにした。
 - ・直属の上司から、さらに上の上司に相談してもらっている。
- ### 自分で解決
- ・改善に向けて行動を起こした。
 - ・直接的な解決は少ないものの、話して楽になること、気持ちが切り替えられることがある。
 - ・話して整理できた。
 - ・話して、すっきりしています。
 - ・気分がらくにはなる
 - ・行動、時間、決断、気分転換
 - ・リセットし、前向きに働ける。
 - ・自分の思いをきいてもらい、問題はどこなのか整理する。
 - ・ストレスの解消となった。
 - ・気が楽になる。
 - ・自分で決められるようになる。
 - ・話しながら自分なりに状況を整理。相手のアドバイスや聞いてもらったことにより、不安な気持ち等を軽減し、改めて相談した内容を冷静に検討していった。
 - ・自分の中で納得する。
 - ・グチとして話して、発散させる。普段から自分自身のこと、家族のことなどそれとなく知っておいてもらい、いざという時(休まないといけないう時など)助けてもらえるようにしておく。
 - ・不安だったことが、不安でなくなった
 - ・気持ちが落ち着き、解決に向け冷静に判断し行動できた
 - ・根本的な解決には至らなくても視野が広がる etc 心に余裕が出来た。
 - ・話を聞いてもらい、スッキリ気分をかわられたりアドバイスをもらった
 - ・自分の考え方を考える。問題の捉え方を変える。
 - ・結局、自分で決める。
 - ・できる対処を決めた
 - ・状況は変えられなくても、気持ちを受け止めてもらい、整理できればまた頑張れる。その思いに応えてくれる人に相談する。
 - ・問題をもう一度冷静に考え、対応策を自分で考えて行うようにしています。
 - ・最終的には自分で判断した。
 - ・気持ちは楽になった。
 - ・気持ちの整理をする事ができた。
 - ・仕事をやめず続けている。
 - ・最後に解決するのは自分、聞いてもらい整理するだけ
 - ・話すことで解決(自分で)できる
 - ・根本的な解決にはならないが、気分は楽になった。

- ・根本的な解決にはならないが、気持ちを話すことですっきりはしている。
- ・話をきいてもらったのみ
- ・解決しています

その他

- ・解決はしない
- ・かわり(解決)なし

VIII-4 相談して解決できない場合があれば、それはなぜですか。

合致しなかった

- ・アドバイスの内容に納得できなかったため。
- ・PSW としての専門性について助言をいただける経験が少ない。
- ・相談する時に何に困っているか詳しく具体的に説明できず、困っていることが正確に伝わらず、違う方向の回答やあるいは抽象的な解答しか得られないことがある。

環境の問題

- ・PSW の人数が少なく人手不足の点
- ・自分ではどうする事も出来ないことなど…
- ・解決がむずかしい
- ・答がないため、探していくため
- ・内容的には断ることが可能、自分の現状から考えると難しいと明らかに分かってはいるが、依頼してきた人が自分より年齢が上であったり、力を持っている人だったりした場合、無言の圧力を感じてしまい断れないことがある。その場合、なんとかやっていくしかないが、自分の中にはなんともいえない気持ちが残し、解決できなかった…という思いが残ってしまう。お願い、依頼が命令に感じてしまう関係性。
- ・自分の力では、どうにもならない。
- ・上司の機嫌
- ・所属機関(上司)の判断(決定事項)であれば、納得でない場合はやめるしかない
- ・理解をして下さらなかった時。
- ・自分の力では解決できない部分。例えば、人員の数など。
- ・個人の能力の域を超えているものや解決までに時間を要する場合。
- ・周囲の理解がない。
- ・残業ができないようになっている。(自分能力では、時間内には仕事に対応できない)

自分の問題

- ・自分の中でまだ整理ができないから
- ・個人的な家庭の問題で、自己判断で決める事ができない問題だから。
- ・個人的な内容だから(育児)
- ・自分を変えていくことがうまくできない。
- ・自分の生活は業務には直接関係ないので、解決しないとしても業務と

は、切り離して考えるべきで、何を優先させるか自分で判断するしかない。なのでこの質問の意図がよく分からないし、理由を問われてもうまく説明できません。

- ・家族の病気による休暇など。
- ・自分の職場内の問題、自身の問題なので、結局は自分が考えて判断すること。
- ・解決できない事がほとんどだと思う。受け入れて乗り越えられる自分になるために相談をするのだと思う。解決し得る事はあまり悩みだと感じていない。
- ・根本的な問題解決には至らなかったが、話を聞いてもらって、問題の整理をつけることが出来た。励ましてもらえた。
- ・自分の力が足りないからだと思うようにしています。当院のPSW 室はまだまだ確立してからの日が浅く、これから発展していくと思うからです。
- ・自分の中では答えはすでにあるから
- ・自分が納得できないから
- ・病気の問題は、相談では解決できない。
- ・相談する側の考え方に柔軟性がなければ(他者の意見を受け入れたりするようなことができなかったりすれば)解決できない場合があるかもしれないと思う。
- ・自分の意思が固まらないとき

その他

- ・わからない
- ・中立にアセスメントしていく
- ・この質問はナンセンスだと思います。世の中に相談しても解決できる問題・課題のほうが多いと思います。理由をきくのはおかしくありませんか？
- ・全く解決できなかったという経験はない。
- ・相手のあることだから、解決できたかできなかったのかを軽々に短時間では判断できないから。
- ・勤務上のことでは解決できないことはない。
- ・解決はできないが、話を聴いてもらい、経験談をお聞かせいただいたりやアドバイスをいただいた。子どもの病気等で急な休みをいただき、多大にフォローしてもらった。

X そのほか上記の質問以外で、現在抱えている倫理問題がありますか。

9件の回答を得たが、個別性のある内容のため公表は控える。
「職場の職員としての立場と PSW としての立場による葛藤」、「職場内の人間関係の問題」、「協会の課題」などに関する意見があがった。

アンケートのご協力ありがとうございました。

おわりに

広島県精神保健福祉士協会は、冒頭に書かれている経緯から、1) 今回の問題を個人の責任に帰さないこと、2) 組織と運営体制の仕組みの課題として協議すること、3) 全協会員一人一人の問題として認識を共有し、専門職として責任ある行動をとることを検証作業の基本的な視点とし、2016年に検証委員会を設け具体的な検証作業を開始しました。

検証委員会において協議を進めていく中で、倫理的な問題だけではなく、専門職能団体として、組織として様々な課題があることが明らかとなりました。①組織として指揮命令系統が不明確であること、②協会用務（特に委嘱事業）のチェック体制が不十分であること、③協会員同士の関係が希薄で相互批判や相談がしにくい現状があること、④本来の所属機関の業務と協会の活動について整理検討できていないこと、⑤「協会活動は各所属機関の理解の上に成り立っているものであり、その理解を得られるために各自が責任ある行動をとらなければならない」という基本的認識を協会とし会員に示せていないこと、⑥専門職としての驕りゆえに、職業人としての自己点検の必要性を見落としていたこと等の諸課題を受け、今後の協会活動の命題とし、1つ1つの課題に対し、以下の取組を行うことを2016年度定期総会に提案し承認されました。

- ① 委員会活動を含め、すべての協会活動を整理し、協会体制の組織を再整備する。
- ② 委嘱されている委員会活動の報告をすべて書面での報告とし役員会にてチェックする。
- ③ 会員同士の交流を図る機会の拡充と共に、専門職能団体としての相談窓口を設置する。
- ④ 本来の業務と協会活動の関連については、協会員調査を実施し、研修等を開催する。
- ⑤ 専門職として「自覚ある行動」「職業人としての自己点検」のためのガイドラインを作成し、研修会等を開催する。

この流れを受けて、新たに「協会活動ガイドライン作成委員会」を設置し、本書は作成されたものです。現代社会において、精神保健福祉に関する諸課題は増加し、比例してクライアントや関係機関等から求められる責務も増加の一途を辿っています。一方、受け手となる支援者は各分野において不足している状況であり、支援者の養成と質の向上は急務の課題です。このような状況の中、一社会人として、一市民として専門職の視点に基づいた活動を行う精神保健福祉士の強みを活かすため、日頃の協会活動やPSW業務を振り返る道標として、この「振り返りシート」を使ってみて頂ければと思います。それにより、各所属機関や地域における実践の向上、協会活動の質が向上するきっかけとなれば幸甚です。

最後になりましたが、検証委員会及び協会活動ガイドライン作成委員会委員の皆様、その他作成に至るまでに多くの方にご協力頂きました。この場をお借りし、心より感謝申し上げます。ありがとうございました。

広島県精神保健福祉士協会

会長 向井 克仁（三原病院）

協会活動及びPSW 業務 振り返りシート

発行日：2018 年 3 月

発 行：広島県精神保健福祉士協会

編 集：協会活動ガイドライン作成委員会

委員長：長谷部 隆一（広島国際大学）

委 員：寺井 俊江（押尾クリニック）

中川 貴人（小泉病院）

西元 祥雄（三原病院）

日山 誠（下永病院）

＜ 50 音順 ＞