

～住み慣れた地域での生活を支える～

グループホームは、食生活や健康管理、快適に過ごすための生活全般の支援や必要に応じて通院支援や金銭管理なども行っています。今号では、グループホームの業務についてより知っていただきたいという思いから、現場職員からホームの業務内容や仕事に対するやりがい等、インタビューしました。参考までに職員の勤務時間もあわせて掲載しましたのでご覧ください。

Q1：生活面で特に重要なサポートは何ですか？

日々の中で特に重要なのが、利用者の皆さんとコミュニケーションを取ることで。朝や帰宅時の様子など、その方の状態を把握する上で特に重要になります。生活全般を見ていく中で、基本的にはご自分でできることはしていただきますが、苦手なことや難しいこともありますので、見守りが必要な方は職員がサポートしながら行うこともあります。支援は職員間の情報共有も重要です。一人では難しい支援も他の職員からのアドバイスを聞くなど協力し、常にチームで支援を行っているということ意識しています。

Q2：現場職員は、「アシスタント」「世話人」とそれぞれ役割を担いながら支援をしていると思いますが、仕事のやりがい等聞かせてください。

利用者の皆さんの中には様々な課題がある方がいます。例えば入浴が定着しない方に入浴の習慣をつけていただくため、その方の好きな入浴剤や、湯船に浮かべる癒しグッズなどを購入し、その方の興味が沸くアイテムをとり入れることで、入浴への意識のきっかけを作ることが出来ました。利用者の皆さんがホームで自立を目指して生活していく中で出来なかったことができるようになることでとてもやりがいを感じますし、ホームでの支援は利用者の皆さんとの距離が近いため成長を直に感じることができます。

<グループホームでの仕事>

職員	勤務時間	業務内容
アシスタント	7:00~9:00	朝の声掛け・朝食の支援・体調の把握 送り出し・清掃補助
	16:00~20:00	帰宅時の様子の把握・入浴支援 夕食の支度・清掃補助
世話人	7:00~9:00 16:30~20:30 ※勤務時間は、基本的な滞在時間です。世話人の勤務時間は、契約時間によって異なります。	生活全般の支援・保護者対応 健康管理など
統括世話人	(A 勤務) 8:00~16:35	統括世話人は、複数のホームのまとめ役として勤務しています。主に通院支援や行政への手続きなど、世話人が対応出来ないところをフォローする、重要な役割を担っています。
	(B 勤務) 11:25~20:00	

Q3：今後力を入れていきたいことを聞かせてください。

ホームは生活の場なので、くつろぎながら楽しく過ごしていただきたいと思っています。コロナ禍が続く誕生日会などのホーム行事が中止になるなど皆さんの楽しむ機会を提供できない日が続いております。今後制限が徐々に緩和され、楽しむことがより出来るようになった時に、皆さんに楽しんでもらえる企画を考えていきたいと思っています。また、地域の方との関りを大切にしながら、その地域に根付いたグループホームを目指していきたいと思っています。

ホームでは、先回りして職員が整えるのではなく、ご自身で快適に生活できるよう整えられる支援をすることが役割であることがお分かりいただけたと思います。時には関わり方に悩むこともあると思いますが、利用者の皆さんの成長を直接感じられるやりがいのある仕事です。他にも、通院支援や金銭管理、対人関係の相談など、より生活に深くかかわる世話人としての業務もあります。ここでホームの仕事全てを紹介することは出来ませんが、この記事を読んでいただけて少しでも興味を持っていただけたら幸いです。



グループホーム（ひまわり）のキッチン

※「ホームのスタッフとして働きたい」「見学してみたい」と思われた方は、ご遠慮なく下記連絡先までご連絡ください。皆様からのご連絡をお待ちしております。勤務時間については「朝の時間のみ」「夕方の時間のみ」など、ご都合に合わせてご相談に応じることが出来ますので、お気軽にご連絡ください。

ホームすずらん TEL: 042-711-9101

編集後記

2023年度の最初の広報誌を担当し、1年は早いものだと改めて感じました。今年度も、明るい話題を多く掲載し、多くの皆様の目に触れていただける様な広報誌を作成していきたいと思っています（広報委員会）

広報 すずらん

発行日：2023年4月1日（創刊：1996年/平成8年）

発行元：社会福祉法人すずらの会 理事長 松屋 直人 URL: <http://www.suzuran.or.jp>

所在地：〒252-0328 神奈川県相模原市南区麻溝台7-6-4 TEL: 042-745-8080

編集：広報委員会

第87号
2023年4月

新年度を迎えて 理事長 松屋 直人

3年間新型コロナウイルス対応で制限のある日々を過ごしてきましたが、やっと5月8日から感染症法上の位置付が、季節性インフルエンザと同じ第5類に引き下げられることになりました。基礎疾患のある方や高齢の方へは、引き続き適切な感染防止対策を実施していかなければなりません。日常の活動だけでなく、規模は縮小せざるを得ないかもしれませんがフェスタすずらんやサロンコンサート等を再開させるなど、可能な限り制限を撤廃して、通常の活動が行えるよう対応してまいりたいと思います。

この3年間、利用者の皆様、特にグループホーム利用者の皆様並びにご家族の皆様、関係機関の皆様、職員には、感染拡大防止のために多大な協力とご支援を賜り、深く感謝申し上げます。年々厳しくなる職員確保の課題はありますが、今年度も、支援スキルの向上及び事業所の環境整備等を通じて、適切かつより良いサービスの提供に努めてまいりますので、皆様のご支援とご鞭撻のほど、宜しくお願い申し上げます。

ほっこり通信

今回は『グリーンハウス』の大谷職員のエピソードをご紹介します。

私はグリーンハウスの中で、主に生活介護事業を利用されている方の所属する活動班で職員をしています。活動班では土曜稼働日にさまざまな工作を行っています。先日は紫陽花のイラストに絵の具で色を塗る活動を行いました。私自身が活動班の皆さんと絵の具を使った創作活動を行うのは初めてでしたが、皆さんは過去に絵の具を使った経験があるとのことで、パレットで絵の具を混ぜて色を作る、筆を使って画用紙に塗っていく工程をとってもスムーズかつ楽しそうに進めていました。紫陽花、という私は青や紫のものが思い浮かびますが、完成した作品は青や紫だ

けでなく緑や赤、黄色などさまざまな色で彩られ、とても個性豊かな仕上がりとなりました。皆さんと一緒に取り組む中では、その発想力や個性に驚くとともに、自分自身にとっての新しい発見の機会となる事が多くあります。今回の作品は現在活動室内に飾られています。色とりどりの紫陽花の花を見る度に、皆さんと楽しく取り組んだことを思い出し、ほっこりとした気持ちになります。





特集 委員会活動紹介！！

すずらんの会では 10 の委員会組織があり、利用者支援の充実や職員の資質向上を目的とした委員会や、法人のリスク管理を目的とした委員会など、法人内職員で組織されています。特集では「職員の資質向上」を目的に活動している2つの委員会のご紹介をしたいと思います。

サービス向上委員会

<目的>

利用者の立場に寄り添った支援が行えるよう支援のあり方を具体的に示し、サービスの向上に繋げていきます。また、職員が高いモチベーションを保ち、やりがいを感じながら働けるように職場環境の改善等を行うことを目的として活動しています。



昨年度の懇談会の様子

Q1.どのような取り組みを行っていますか？

A1.主な取り組みとして以下の3つの活動を行っています。

① 職員懇談会

一般的に、入社して1～3年目の社員の離職率が高いことから、数年前より入職 1 年目～3年目職員を対象に、業務に関する成功体験や疑問に感じたことを、グループディスカッションを通してお互い共有し、新たな発見や共感などを通じて、個人のストレス軽減や法人内の業務改善に活かすために実施しています。

② グループホームと日中活動先の連携

法人内で日中活動先事業所と共同生活援助（グループホーム事業）のサービスを利用している利用者について、グループホームと日中活動先事業所の連携を図るために実施しています。前年度は、グループホーム職員が日中活動先事業所の見学を含めて行いましたが、今年度は、日中活動先事業所の職員がグループホームに出向き、ホームの見学を含めて、利用者の情報共有を行いました。

③ 職員の良い対応の共有

今年度、初めて行った活動です。『(自他からみた) 職員の良い対応』について報告してもらい、法人内で共有することで、職員の支援の引き出しを増やし、支援力の向上につなげる目的で行いました。

Q2.取り組みで大事にしていることを教えてください。

A2.委員会の活動目的としている『利用者の立場に寄り添った支援が行える』ように、どのような取り組みができるか常に考えながら活動を行うようにしています。また、利用者の支援を行う上では、職員がやりがいをもって働ける場であることも大切であることから、やりがいのある働きやすい職場環境に向けた取り組みをおこなっています。

Q3.取り組みの中でよかったと思うことを教えてください。

A3.今年度行った『(自他からみた) 職員の良い対応』を法人内で共有する活動「良い対応を共有しよう！」では、一ヶ月間の期間を設けて実施し、職員が記入したアンケート用紙を回収してまとめを行いました。利用者への声掛け、利用者対応、利用者への支援方法、アセスメント、職員関係など多岐に渡る内容があり、様々な『良い対応』が集まりました。そして、職員からはこの取り組みを通じて「他職員の利用者対応を見ることで新しい発見が得られた」「前向きな方向で自分たちの支援を振り返ることができた」「他職員の対応を知るところがチームアプローチの第一歩になると感じた」等の感想が多く聞かれました。また、「利用者への接し方や言葉かけを改善し、利用者一人一人に合った視覚支援や用具をさらに工夫していきたい」といった前向きで具体的な意見も多く聞かれ、この取り組みの効果が表れていると感じています。

Q4.今後の取り組んでいきたいことを教えてください。

A4.活動目的にあるように、利用者の立場に寄り添った支援を行うことを念頭に置き、広い視点で活動に取り組んでいきたいと思えます。

(参 考)：障害者虐待防止法

正式名称：「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」

- ・国や地方公共団体、障害者福祉施設従事者等、使用者などに障害者虐待の防止等のための責務を課すとともに、障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した者に対する通報義務を課すなどしています。
- ・対象となる障害の範囲は、障害者基本法第二条第一号に規定する障害者であり、発達障害を含みます。
- ・障害者虐待対応窓口は「市町村障害者虐待防止センター」および「都道府県障害者権利擁護センター」です。

虐待防止委員会

<目的>

虐待防止委員会では、職員による利用者への不適切な対応や虐待を防ぐことを目的とした活動をしています。

Q1.どのような取り組みを行っていますか？

A1.虐待防止委員会には2つの会があります。具体的には、法人内全事業所の管理者と虐待防止委員会委員長が参加し、虐待防止に関する情報や、各事業所の状況の共有等を行っている全体会と、「虐待防止の啓発」「虐待防止のチェックとモニタリング」「虐待発生後の検証と再発防止策検討」「身体拘束最小化に向けての活動」を担う作業部会があります。作業部会の具体的な取り組みですが、「虐待防止の啓発」として利用者へ法人の虐待防止への取り組みについての案内の配布や職員向けに外部講師を招いての虐待防止研修を実施しました。また、「利用者良いところ探しキャンペーン」として、利用者の良いところに注目する視点を強化し、ネガティブな評価に偏らないようにする事で不適切な対応を防止する活動も行っています。

「虐待防止のチェックとモニタリング」では、毎年行っている利用者聞き取り調査を今年度も実施しました。所属事業所の職員以外による聞き取り調査は、虐待及び虐待に繋がる不適切な対応がないかを客観的な視点で調査し、事業所だけでなく法人全体で結果を共有することで、適切な支援がおこなわれることを目的としています。また、職員を対象とした「虐待防止セルフチェック」も実施しました。このチェックを通して、日常の支援を振り返り、虐待につながりやすい心理状態を理解し、チームとして虐待を防ぐ環境を作ることを目的としています。

「身体拘束最小化に向けての活動」では、利用者等の生命又は身体を保護するため、緊急やむを得ない場合を除き、身体拘束その他の利用者の行動を制限する行為は禁止されていることから、適切な支援がされているかを確認したり、職員向けに研修を実施しています。

Q2.取り組みで大事にしていることを教えてください。

A2.利用者聞き取り調査を通し、法人内で不適切な対応や虐待が起きていないかチェックをしていますが、不適切な対応や虐待が起きたかどうかだけでなく、虐待防止セルフチェックや利用者良いところ探しキャンペーン等、虐待に繋がりにくい環境・考え等に職員自らが気づき対処できるきっかけとなる活動も大切に考えています。

まとめ

2名の委員長からお話をお聞きし、普段行っている委員会活動を通して職員の日々の振り返りや、様々な対応に対処できるきっかけにもなっていることがわかりました。引き続き法人全体としてより良い利用者支援ができるよう職員の資質向上に取り組んでまいります。(編集：広報委員会)

Q3.取り組みの中でよかったと思うことを教えてください。

A3.幸いにして虐待事案が発生していないことはもちろんですが、委員会としての活動が虐待防止や支援に関する学びや支援の振り返りのきっかけとなったという職員からの感想も聞かれています。委員会の活動を通じて、日々の利用者支援の充実に活かされると感じています。

Q4.今後の取り組んでいきたいことを教えてください。

A4.不適切な対応は起こり得るものと捉え、より良い支援について考えるきっかけとし、今後も法人全体として虐待防止をすすめ、利用者の皆さんの権利・尊厳を尊重した支援が実施されるよう活動していきます。

虐待防止セルフチェックリスト
下記のチェック項目に対し、「よくある」「時々ある」「ない」を選択してください。
コメント欄には、どのような時にそのような状態になるか、考えられる対応法、現在工夫している点、課題に感じることなどがあれば記入してください。

チェック項目	有無	コメント欄
1. 利用者に対して丁寧に接している。	よくある 時々ある ない	
2. 利用者から不適切な返答を受け、うまく対応できない時がある。	よくある 時々ある ない	
3. 利用者に対し、「FOCUS」を思い出しているのにと思い、いざなぎを感じることがある。	よくある 時々ある ない	
4. 利用者に対して「早くできないの？」と催促することがある。	よくある 時々ある ない	
5. 利用者が、自分の思うように行動しない時にいらだちを感じる。	よくある 時々ある ない	
6. 職員により危険なことを、利用者のせいにするような発言をしてしまうことがある。	よくある 時々ある ない	
7. 利用者の年齢に合わない話し方をしていることがある。	よくある 時々ある ない	
8. 利用者の話が最後まで聞けない、真意が伝わらないと感じることがある。	よくある 時々ある ない	
9. 利用者から呼ばれているのに、聞こえないふりをして、反応しないと感じることがある。	よくある 時々ある ない	
10. 業務上知りたがった利用者の個人情報について職員間やり取りできないことがある。	よくある 時々ある ない	
11. 職員会議などで情報共有と職員間の意見交換が不十分と感じる。	よくある 時々ある ない	
12. 理由を説明せず利用者を長時間待たせることがある。	よくある 時々ある ない	
13. ある特定の利用者に対して、優待や特別優待の対応や優遇を施していることがある。	よくある 時々ある ない	
14. 危険回避のための行動上の制約について、事前に本人や家族の同意を得なかったり、方法の選択が不十分ことがある。	よくある 時々ある ない	
15. 危険回避のための行動上の制約を実施する際、複数の職員によるアプローチができていないことがある。	よくある 時々ある ない	
16. 利用者対応に困難が生じた場合や不協和と思われる対応をやり直した際の状況を、記録簿等へ適切に記入できていることがある。	よくある 時々ある ない	

質問1: 利用者から不適切な対応をしてしまう状況はどのような状況が多いですか？下記の枠から選んでください。
*得意な1つだけ *複数がない時 *利用者の支援方法がわからない時 *自分のメンタルが不安な時

その他 { }

質問2: 質問1の状況の頻度、どのように対応すればいいか、またどのように対応していますか？

虐待防止セルフチェックリストのチェックリスト