

《令和5年度の経過と評価》

以前からの課題であった人材確保の対策では、「法人全体で支援体制を整える。」ことを目的として、法人内事業所から兼務勤務という形で昨年度よりも関わる人員を増やすことができ、普段の勤務体制はもちろんのこと、緊急時の勤務調整においても対応することができた。部分的な職員兼務ではあるが、日中勤務の職員がグループホームでの利用者状況を直接知る機会にもなり、事業所間の支援に対する共有、共感が進み、部署間の垣根を超えたより良い支援体制を構築することに繋がった。特に加齢に伴う利用者の支援体制については、日中事業所、グループホーム共に日中の状況、夜間の状況を互いに把握し、支援の検討ができ、一貫性がある支援を行うことができた。

利用者の方々の高齢化が進むにつれ、心身の減退、ライフスタイルの変化や健康寿命の重視が求められている。支援度、介助度が高くなるに伴い、現状、支援体制への改善、医療的ケア、夜間支援体制についても課題が顕在化された。今後、事業所として、介護知識や技術、医療看護体制等、支援体制の強化が重要になってくる。将来を想定した本人、家族が安心できるサポート体制の検討を進め、法人全体の支援体制と合わせ、中長期的に構築を進めていく必要がある。

食事は利用者の方の楽しみであり、健康面においても重要な要素になる。夕食について童里夢で導入した給食管理システムを活用し、童里夢厨房からの食事の提供を実施し、調理を童里夢で行うことにより、カロリー計算ができ、また、世話人の調理負担の軽減、調理時間の短縮の効果があり、利用者支援の時間の確保、充実にもつながった。今後、食事内容も利用者の方の希望を受け入れつつ、健康面に重視した内容を童里夢と共に目指したい。

他事業所のグループホーム利用料、特に食材費について過大徴収等の問題が発覚し社会問題となった。社会福祉法人童里夢は、平成15年のグループホーム開所当初から利用料（月額65,000円 家賃補助が10,000円のため、実質55,000円）の変更はしておらず、上記のような過大徴収は行っていない。この度の食費に係る問題により、行政から利用料の取扱いについて、全国のグループホームに通知があったことを受け、利用料について見直しを行った。利用者、家族にご理解をいただくことができ、令和6年度から変更することとなった。

重点課題に対する取り組み

1 運営基盤の強化

一昨年から進めているグループホームの人員体制の強化を目的に童里夢、奏楽、すたあとの職員から、定期的にグループホームへの兼務体制を構築した。兼務体制では、職員間のグループホームへの理解を広げ、支援等のアイデアを広げることができ、事業所間の協力を促すことに繋がった。また、概ね、1フロアひとり仕事である世話人業務では、以前は職員の体調不良や急用等での勤務交代が困難な場合がしばしばあった。兼務体制により勤務調整がスムーズに行うことができ、利用者に不安や迷惑をかけることなく事業継続することができた。一方、世話人等、現場スタッフの固定化、高齢化が進んでおり、将来的には現状の人員のみでは事業継続も困難をきたすことが想像できる。また、昨年度、主任職員の退職に伴い、それらの業務は既存人員でカバーしている状態であり、今後の主幹的な職員の育成も検討する必要がある。今後、利用者、家族の高齢化が進むに伴って、365日、24時間の支援体制、現状の支援体制以上の職員配置、通院を含む医療ケア体制が求められ、専門職を含む人員の確保は大きな課題だといえる。事業所単位で支援体制を整備するだけでなく、法人全体で支援体制を構築することを検討する必要がある。

2 利用者サービスの充実

新型コロナウイルスが5類感染症への引き下げにより、日常生活が戻りつつあるが、令和6年1月、2月と利用者から新型コロナウイルス感染者、及びインフルエンザ感染者が出てしまい、急遽、家庭へ自宅療養を依頼することとなり、多大なご心配とご負担をかけることとなった。利用者も年齢を重ね医療機関への受診も多くなり、家族への通院対応の依頼、体調不良時の自宅帰省の依頼にも大きな負担がある。また、利用者家族も高齢な方も多く、家族自身が感染リスクが高かったり、家族自身の看病や通院が困難な家族も見受けられた。家庭状況に応じて、一部分では、グループホームで通院、看病の対応をすることができたが、将来的にはグループホームでは医療との関わりが多くなることも想像でき、現状の支援体制では不十分な部分が多いことを痛感した。早急に日常の健康管理、通院対応、服薬管理、体調不良時への対応等、医療、看護体制についても検討が必要だといえる。

利用者の高齢化により、日常生活においても支援度、介助度が増えてきている。実際、食事介助、入浴介助となると職員は1人に付きっきりとなり、他利用者へのアプローチが不十分になることもあった。支援体制の構築と共に高齢障害者への知識、介護技術のスキルアップが求められる。また、休日の過ごしにおいても、職員体制上、個別の対応が取れず、移動支援もヘルパー不足により利用できず、休日活動については、人員の整備と共に体制上の課題が多い。その中でも昨年度の11月頃よりグループホーム紬で家庭菜園をはじめ、スタッフの頑張りもあり、休日に野菜の植え付けや水やり、そして収穫などを休日活動として楽しむことができた。家庭菜園は、来年度以降も継続して取り組みたい。

職員体制の都合上、事業所都合での週末帰省を利用者、家族に依頼することが多く、家族の高齢化による帰省対応の負担等も見受けられる。できるだけ帰省の減少や、月曜日にグループホームへ戻れる対応を設定したが、事業所都合の帰省についても継続した検討課題といえる。

健康的に自己実現ができる暮らしの場を提供するためには、課題も多くあり、通常の業務の見直し、職員体制、看護師等の専門職の起用等、優先順位を決めつつ、対策を検討していきたい。

3 人材育成・支援力の向上

昨今の報道にもよるグループホームでの虐待事件でも分かるおおり、グループホーム業務は、ひとり仕事が多く職員には不安やストレスが多いことが言われている。月2回のスタッフ会議では、職員同士の支援方法の検討、確認や情報共有と共に、普段、すれ違いが多い職員同士の関係性作りにも留意した。また、スタッフ会議で、虐待防止委員会でのセルフチェック、サポーターズカレッジを活用した虐待防止研修を実施した。ほか、LINEを活用し、報告、連絡等の情報共有のみならず、相談をいつでもできるようにし、少しでも職員の不安やストレスへの軽減につながるように努めた。

グループホーム職員の高齢化に伴い、次の人材確保、人材育成も必要だといえる。世話人業務は、ひとり仕事という観点から、障害者支援が未経験な職員にとっては、経験者ある職員の場合よりも、より不安やストレスが大きいことが想像できる。グループホームに従事する前に経験を積むうえでも童里夢、奏楽のようにチームアプローチができる事業所で従事することが必要であり、障害特性の理解、利用者との関係づくりや支援方法の引き出しを増やすことが、職員のメンタルヘルス、及び虐待防止に繋がると思われる。

法人内兼務職員には、年度当初、経験ある世話人と同伴で1ヶ月程度、業務を行い、グループホーム業務の理解を深めた。来年度以降、世話人業務の見直しをすると共に法人全体での支援体制を作ることを想定し、複数人が支援に入っても、共通化ができるようにマニュアル作りを進めていきたい。

人事評価制度では、全職員を対象に人材育成を目的として実施した。被面接者の実感には個人差が見られ、コーチングの手法を使った10N1ミーティングは、面接者（管理者、主任等）の教育の必要性を感じた。管理者、主任等、運営に関わる人員の業務の整理、業務の進め方等は、長期的な事業運営を考えると管理者およびローマネージャー底上げが急務と言える。

環境整備

設備や機器等、使用頻度が多い部分と経年劣化により徐々に修繕が必要となった。グループホーム紬では修繕として洗濯機、乾燥機など、ひまわりハウスは浴槽の換気扇、洗濯機などあり、定期的な点検が必要となった。今後、冷蔵庫、掃除機、エアコンなどが考えられ、計画的に予算化し修繕、及び購入を進めていきたい。

グループホーム紬前の空き地の雑草は、除草剤を散布することにより、除草作業の負担を軽減することができた。

世話人業務の負担軽減、時間短縮、利用者支援の時間確保を目的に設備、機器の導入を検討した。ひまわりハウスでは、電気乾燥機からガス乾燥機へ変更することで、乾燥機の使用時間を短縮することができた。グループホーム紬2階は男性利用者6名であるため、ガス乾燥機を2台体制にすることで業務の効率も進み、利用者支援に割く時間も増やすことができた。後も利用者支援、業務効率、職員負担軽減を目的に積極的に設備や機器等の導入を進めていきたい。

防災計画・安全管理

火災、地震等の非常災害に備えて、消火・避難・救出等に関し予め防災計画を定め、定期的に訓練を実施し万全の対策を講じた。防災・リスクマネジメント委員会の検討を通し、防災意識の向上、災害時対策、事業継続計画（BCP）の改善を進めた。また、新型コロナウイルスなど様々な感染症の際でも生活の場として事業継続が求められることもあり、感染症事業継続計画（BCP）も同様に作成した。

防災訓練は、毎月1回実施しているが、夕方、夜の時間帯での訓練が多く、特に地震はいつ来るか分からないことを踏まえると職員が少ない深夜帯、早朝の訓練も必要ではあるが、実施できていない。実際の夜間帯で地震があったとすると直後は夜間支援員1名でグループホーム紬10名、ひまわりハウス4名に対応することになり、現状、安心できる状態ではない。また、深夜帯での利用者の急患、トラブルに関しても、夜間支援員のスキルの向上とマニュアルの整備、応援職員体制が必要であり、防災委員会の中で検討を進めた。

防災訓練・学習（毎月1回）： 防災訓練（火災、地震）、防災学習

総合防災訓練・引き取り訓練（1回/年）※童里夢、奏楽と合同

防災・安全備品等の整備 非常食の保存・管理

防災自主点検実施：毎月1回

職員研修

法人全体研修は、コロナ以前の全体集合研修となり、支援や業務での研修ではあるが、他事業所の業務や職員、利用者を知る機会となった。

法人全体研修 6月 「事例検討会」「MOSO会議」

法人全体研修 9月 「高齢知的障害者の支援について」

法人全体研修 12月 「虐待防止研修 アンコンシャスバイアス」

法人全体研修 3月 「企画発表・コーチング・防災」

外部研修は、新型コロナウイルスの影響もあり、リモート研修も多く、参加もしやすくなかったが、世話人業務を優先した勤務調整になるため、研修設定が困難となり、研修参加はできなかった。

大学生のソーシャルワーク実習の受入れを一昨年に引き続き行った。実習生への対応から支援についての確認もでき、また実習生の視点から新たな気づきに繋がったり事業所としてもよい経験となった。

大学生ソーシャルワーク実習			
受入日	学校名	人数	日数・時間数
9/12～10/18	日本福祉大学	1	24日間・180時間以上

【障害支援区分別人数】

<グループホーム紬>

性別	区分6	区分5	区分4	区分3	区分2	区分1	非該当	合計
男性	1	5						6
女性		3	1					4
合計	1	8	1	0	0	0	0	10

※平均障害支援区分： 5.0

<ひまわりハウス>

性別	区分6	区分5	区分4	区分3	区分2	区分1	非該当	合計
男性								
女性		2	1					3
合計	0	2	1	0	0	0	0	3

※平均障害支援区分： 4.8

【年齢別人数】

<グループホーム紬>

性別	20歳未満	20-29	30-39	40-49	50-59	60歳以上	合計
男性			2	3	1		6
女性				3	1		4
合計	0	0	2	6	2	0	10

性別	平均年齢	最低年齢	最高年齢
男性	44歳 5ヶ月	34歳 2ヶ月	53歳 6ヶ月
女性	43歳 8ヶ月	40歳 1ヶ月	52歳 1ヶ月

<ひまわりハウス>

性別	20歳未満	20-29	30-39	40-49	50-59	60歳以上	合計
男性							
女性				3			3
合計	0	0	0	3	0	0	3

性別	平均年齢	最低年齢	最高年齢
男性	—	—	—
女性	45歳 5ヶ月	41歳 3ヶ月	45歳 5ヶ月