

# 共同生活支援ぱあとなあ 令和3年度事業報告

## 《令和3年度の経過と評価》

一昨年同様に新型コロナウイルス感染症の流行が収まらず、利用者、職員とも不安が多い中、グループホームは暮らしの場所としての役割から、豊橋市等の感染対策補助金を活用、感染対策備品を整備し、できるだけストレスを緩和しながらも事業継続を目的に運営をした。その中で利用者やご家族の中にも陽性者が確認されたが、豊橋市障害福祉課、豊橋市保健所への相談、調整を図り、また、事業所管理者間の密な確認、判断、決定の中で適切な対応を図り、一定期間の部分的な閉所するなど対応を施し、感染拡大には至らず、現在は通常通り事業運営を行うことができています。職員にとっても、グループホーム業務は、食事、排泄、入浴等、近い距離間での感染確率が高い状況もあり、世話人、支援員への感染対策にも留意が必要になった。ある程度の制限がかかった生活の中、利用者の方々にとっては、思うように外出ができない状況等、ストレスを溜めやすい状況ではあったが、活動内容や、少人数での対応等、休日楽しめるカラオケや、季節に応じた活動等、利用者が楽しめる活動を月1回程度提供することができた。来年度以降の新型コロナ状況も鑑みて、暮らしの場所としての工夫をスタッフ全員で検討していきたい。

## 重点課題に対する取り組み

### 1 運営基盤の強化

令和3年度はグループホームの運営をスムーズに推し進めるため管理者、2名の主任との情報共有、業務連携を目的に、理事長、童里夢管理者も参加をした主任会議を設定した。主に情報共有、協議体制の構築を目的としたが、管理者、両主任との関係性の溝が深く、改善に至ることができなかった。そうした状況の中、世話人等、現場スタッフの貢献もあり、利用者に影響を及ぼすことはなく事業運営を行うことができた。しかし、運営管理の観点から、現状の関係性では今後の事業運営の継続や新たな取り組みは期待できない。また、世話人等、現場スタッフも固定化、高齢化が進んでおり、現状の人員では事業継続も困難をきたすことが想像できる。童里夢、奏楽、すたあとからの部分的な支援協力により、勤務形態に欠員もなく、利用者支援を滞ることなく行うことができたが、支援体制を事業所単位で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。毎月2回の管理者会議では、4事業所間の連絡調整、認識の共通化、課題確認・検討をし、法人内事業所の協調体制作りを行った。童里夢、奏楽、すたあと、ぱあとなあでの兼務職員の配置、短期入所支援体制、送迎体制等、業務連携を行い、ある程度の成果もあった。しかし、それぞれの事業、特にぱあとなあとすたあとに関しては、慢性的な課題が継続しており、課題に対する対応策も見出せず、取り組みは十分ではない。毎月2回のスタッフ会議では利用者の状況や予定の確認などを中心に細かく支援について確認や話し合いなどが行われた。また、各委員会での内容を共有する機会を持つことで、GH職員が法人全体の動きを知ることができるようになった。

### 2 利用者サービスの充実

支援員不在の夜間帯に男性利用者が屋外に出てしまい、早朝、地域住民の方に保護されるという事故が生じた。障害特性や高齢化に伴い、夜間帯の支援体制の見直し、必要性が迫られ、夜間支援体制の整備が求められた。1月より夜勤支援員の配置ができ、夜間帯の見守り、緊急時の対応が可能となったが、夜勤専従職員の1名体制であり、将来的な継続を考えると今後の課題をととなった。年齢を重ねることにより、障害特性の変化

等を踏まえ、利用者支援体制や支援内容の変化が今後求められる。現状の職員配置以上の介助の必要性も運営体制として検討していきたい。

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、家族の中には、遠方で生活による帰省時の移動困難や、家族の高齢化による帰省対応の負担等、事業所都合の帰省についても継続した検討課題と言える。また、上記の状況からも緊急時の対応も困難なため、災害をはじめ、様々なリスクに対する対策の整備が必要だといえる。

新型コロナウイルスに利用者家族が感染してしまった状況の際、帰省予定であったが困難になり、職員の協力体制により、緊急対応として帰省を中止しグループホームにて支援を行うことができ、利用者家族へのサポートを行うことができた。また、利用者本人が自宅帰省中に感染確認が発覚した際は、豊橋保健所との協議の上、濃厚接触者の特定、抗原検査キットでの確認、同フロアを閉所し、感染確認者への自宅療養中の支援、濃厚接触者へのフォロー、残留利用者の健康状態を確認しながら支援をすることができた。新型コロナウイルスの現状の状況や人々の不安感、今後も続くことを想定され、新しい生活様式への転換という意識を持ち前向きな工夫ができるように進めていきたい。

### 3 人材育成・支援力の向上

月2回の会議の中、職員同士で支援の仕方や情報共有を行い、利用者支援をよりよいものにと役立ててきた。また、年4回ある法人全体研修の中で職員に必要なスキルや知識などの向上のために座学やグループワークなどを行ってきた。ただ、行うだけでなく研修の内容をどれだけ理解できているかなどのレポート提出も同時に行い、研修の内容、及びやり方などについてもフィードバックして次の研修に生かしていった。

法人外で行われる外部の研修についてはコロナ禍ということもあり、リモートでの研修の案内が殆どではあったが直接支援の業務中心となり、研修機会を計画的に実施することができなかった。

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今後、進めていきたい。

### 環境整備

ひまわりハウスも設備等に経年劣化が多く見られ、今後、冷蔵庫、掃除機、エアコンなどが計画的に予算化し、修繕、及び購入を進めていきたい。グループホーム袖では、修繕として洗濯乾燥機や掃除機、扉などがあつた。特に利用者の使用に問題もあり、トイレの詰まりが多く、都度、修繕を要した。修繕の中には、使用方法により故障につながったことも多く、利用者が使用する際の自助具や工夫も考える必要がある。

グループホーム袖前の土地の雑草について、近隣からの指摘もあり、適時行ってきたが十分に行うことができず、道路側の敷地に関しては防草シートを一部張るなどして対応した。新型コロナ感染対策用備品についても補助金申請により、アルコール、非接触型体温計、抗原検査キット等、備品をそろえることができた。

### 職員研修

外部の研修への参加はなかったが、法人内で感染対策を考慮し小グループで各事業所をつないでの全体での研修の時を持った。

法人内研修6月 「ワンランク上のケース記録の書き方」

法人内研修9月 「ヒヤリハット報告書の書き方と活用法」

法人内研修12月 「各事業所の紹介 ～事業所の紹介を通して事業内容を知る」

法人内研修3月 「支援の取り組みについての発表 ～他事業所の取り組みなどから学ぶ」

法人内研修では職員全員が参加した。