

《令和4年度の経過と評価》

新型コロナウイルス感染症の流行が収まらず、令和4年度においても利用者、職員とも不安が多い中、「暮らしの場」というグループホームの役割から、若干の行動制限をしつつ、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取り組んだ。職員にとっても、グループホーム業務は、食事、排泄、入浴等、近い距離間での対応が必要であり、高齢者が多い世話人、支援員への感染対策にも注意が必要となった。その中でも職員、利用者、そして家族の中から陽性者が確認されたが、法人内事業所間の連絡、調整、連携により、一定期間、部分的な閉所を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、利用者が楽しめる季節感ある活動を提供することができた。来年度以降、新型コロナの位置づけも変わることもあり、「暮らしの場所」としての工夫を職員全員で検討していきたい。

長年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人員を調整し、部署間の垣根を超え、支援が必要な場面に職員を配置することで、より良い支援体制を構築することを目的に進めた。部分的な職員兼務ではあるが、先述した新型コロナウイルスに職員が感染、及び濃厚接触者になった場合は、兼務職員の代替により対応することができた。

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想定される。支援度、介助度が高くなるに伴い、通常、ひとり仕事である職員体制の改善、通院を含む医療的ケア、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性を痛感した。

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。今年度は、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た。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。

重点課題に対する取り組み

1 運営基盤の強化

令和4年度はグループホームの運営強化のため管理者を交代し、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拡げ、支援等のアイデアを拡げることができ、事業所間の協力を促すことに繋がった。また、概ね、ひとり仕事である世話人業務では、職員の体調不良や急用等での勤務交代が困難な場合が多くあったが、兼務体制により勤務調整がスムーズに行うことができ、事業運営において効果があった。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。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

利用者から新型コロナウイルス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。新型コロナウイルスのみならず、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。今後、グループホームでは医療との関わりが多くなることも考えられ、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。一方、相談支援専門員の調整により、グループホーム内で2名の利用者に医療保険対応の訪問リハを開始することができた。理学療法士、作業療法士、看護師の視点や相談、連携も行うことができ、事業所としてもメリットが得られた。

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、移動支援も新型コロナウイルスによる活動自粛、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。

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、遠方での生活により、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がある。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年齢化に伴い、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であろうと思われる。

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、洗面台の自動蛇口センサー、玄関扉、居室扉など、ひまわりハウスは壁、床、居室扉、乾燥機などあり、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。来年度グループホーム紬2階は男性利用者6名であるため、ガス乾燥機を2台体制にすることを予定しており、今後も利用者支援、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。

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、早急な検討が必要だといえる。

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、感染対策を考慮しグループ単位での設定となった。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 「ヒヤリハット報告書の書き方と活用法」「防災HAG」

法人全体研修 9月 「虐待防止研修」「未来の事業構想について」

法人全体研修 12月 「歯磨き支援について」「記録の書き方」

法人全体研修 3月 「防災クイズ」「いい職場を作りましょう」「法人理念について考える」

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。