

ポスターセッションPⅡ

10月16日（水）14：30～15：44／会議運営事務室

座長 社会福祉法人有誠福社会 理事長 手束 直胤 氏

テーマ「看取り・医療連携・ACP・人材確保・
定着・育成・外国人労働者等」

時間	演題 / 副題	所属	発表者 (都道府県)
14:30 }	新人スタッフが明るい空気を作り出す 面談シートを使った育成	フロイデグループホームひたちなか	園原 岳人 (茨城県)
14:45 }	笑顔で、一緒に歩みたい、これからも！！ 個人の能力を生かす人材育成に取り組んであなたの輝きをください。	グループホーム 友愛	大久保 澄 (京都府)
15:00 }	あっだーん！また?! 減らない不注意 ～職員の意識改革を目指して～	グループホーム 絆	長谷部ひづる (島根県)
15:15 }	家族との交流・信頼関係の構築 入居前～退去後	多機能地域ケアホーム ありがとうグループホーム	平野 裕子 (広島県)
15:30 }	家族への思いを込めて ご利用者のご家族の繋がりを支援する	グループホーム中之島・新組	今崎 猛 (新潟県)
総 評			

新人スタッフが明るい空気を作り出す

◆キーワード

- 1 人材育成
- 2 面談シート
- 3 笑顔

面談シートを使った育成

茨城県・ひたちなか市

いりょうほうじんはくじんかい

医療法人博仁会フロイデグループホームひたちなか

かいごふくしし そのほらたけひと

発表者：介護福祉士 園原岳人

1ユニット9名で2ユニットで運用するグループホームです。

共用型認知症対応型通所介護も定員6名で運用しています。

(取り組んだ課題・はじめに)

介護職員の人材不足に悩みをもたない事業所など、どこを見てもない今日ですが、当グループホームにおいて、令和6年度の新人職員が何と2名も入職をしました。新人職員の入職がある事を知りただけでスタッフの雰囲気が変わり、待ち遠しい気持ちと、人材不足が解決した訳ではないにせよ、どこか安堵感を覚えたそうです。私自身も4月から法人内異動によって、グループホームへ配属となり、新人職員2人と一緒に仕事を覚えていく立場です。自分自身の上司からは「面談シート」を用いた「人材育成」を進めて下さい、との話で4月1日に入社を終えた新人職員M君とYさんは2日からいよいよグループホームでの勤務が始まりました。この抄録を記載している段階で入職から3カ月という短い期間を対象にした発表とはなりますが、これまでの取り組みを発表致します。

(倫理的配慮)

M君とYさんの新人職員2名からは、今回の発表にあたって、面談シートの開示などの了承を得ています。

(具体的な取り組み)

新人職員2名にそれぞれ担当のスタッフを置きました。M君の担当はKさん。Yさんの担当はO君と決まりました。毎日一緒に勤務が出来る訳ではないので、担当ではないスタッフからも指導はありますが、指導内容がスタッフによって違う事があつたりする場合は担当スタッフに確認をする事としました。また使用する「面談シート」は3種類あります。

- 1、初回面談シート
 - 2、入職者面談フォローシート
 - 3、接遇やケアに関する到達度の記録シート
- の3つです。

1、初回面談シート…本人から自己紹介をしてもらう内容となっており、趣味や特技、長所や短所といったところを本人から聞き取ります。

2、入職者面談フォローシート…1回目～10回目までの面談日程を決めて、

・新人職員が何に困っていて、不安を感じているかなどをタイムリーに把握する。

・コミュニケーションが増える為、現場に早く馴染める。

といった事を目的にしたシートです。

3、接遇やケアに関する到達度の記録シート…すでにチェックをする項目は定められており、その項目がどのくらいの期間で達成出来たのかを本人と確認をしていきます。

(活動の成果と評価)

M君とYさんともに介護福祉士の資格をすでに取得しており、Yさんに関しては社会福祉士の資格も取得しています。これまでの学校や実習での学びを更に仕事として深みを持たせていく事で、2人とも早く仕事を覚えていかなければという焦りからか、口数が少なくなってしまう場面が最初は見られました。利用者様とお話をする事やケアとして関わる事には、担当のスタッフが一緒に付き添い、指導を重ねる事で、少しずつですが、声かけを自身から出来るようになってきました。面談を重ねる中で、出来る事と課題とする事が明確になり、利用者様の名前を出して、この場面ではどう対応したら良いか?といった具体的な悩みも聞く事ができるようになりました。

(今後の課題・考察・まとめ)

入職してまだ3カ月が過ぎたばかりで、自身を持って出来る事や関われる事が一つずつ増えている時期です。夜勤業務にも入り生活パターンに慣れて行く事も同時に行っています。年間を通した到達度はチェック表にも記載をしますが、本人達の口から、一年間でこれだけ出来るようになった、関わる事がとても楽しい、あんなに苦手だった〇〇さんが、今ではこんな会話ができます、といった声がお互いに「笑顔」で聞けるように、新人職員との関わりを良好に進めていきたいです。

(参考・文献など)

介護人材 VOL. 19 介護スタッフのモチベーションマネジメント

笑顔で、一緒に歩みたい、これからも！！

◆キーワード

- 1 新人教育
- 2 意識改革
- 3 チームワークで業務改善

個人の能力を生かす人材育成に取り組んであなたの輝きをください。

ゆうあい

京都府・城陽市

認知症対応型共同生活介護 グループホーム 友愛

おおくぼ すみ

すぎうら だいすけ

発表者：ケアリーダー/看護師 大久保 澄 共同研究者：管理者 介護福祉士 杉浦 大輔

家庭的な雰囲気の中で、入居者様とスタッフが一つの家族として支え合い、助け合いながら「終の棲家」として、看取りまで安全で安心な日常が送れるようにサポートしています。

認知症対応型共同生活介護

1ユニット 定員9名

平成15年12月1日開設（軽量鉄骨2階建て2階部分）

職員 常勤 6名 非常勤 9名 職員平均年齢 58歳
(介護職員・看護職員含む)

(取り組んだ課題・はじめに)

介護の仕事は、私たちのセンター以外にも言えることだと思うが、全国的に離職率が高く、経験や年齢、性別、福祉分野以外からの中高年者などの多種多様な人材が就業を希望している。中でも人が人を支える人材育成にかなりの労力や時間がかかっている。今回、介護職歴5年目で当ホームに転職してきた職員（以下「Oさん」という。）のプリセプターになり、一緒に悩んだこと、より教育について学び、その結果、他の職員の意識改革や業務改善などにつながり、ご利用者様の笑顔もより一層増えた。

改めて人材育成の大切さや働きやすい職場づくりを目指し、お互いの良さ、個々の能力を生かすことの大切さを確認できた取り組みができたので報告する。

(倫理的配慮)

本発表において、センター長に発表の承諾を得ており、該当者には個人が特定される内容は含まれていないことを説明し、了承を得た。

(具体的な取り組み)

①新入職者との面接・交流

- ・入職時オリエンテーション
- ・新人教育チェックシート及び業務の説明
- ・教育体制の確立
新人職員研修（法人全体）等

- ・1年目研修・2年目研修

- ・職員との面接（センター長及び管理者）

②プリセプター職員への教育・研修

新人への指導は経験も必要であり、プリセプター職員が集まり日々の悩みなど話せる交流会を持つ。また、現状の課題に向き合う。

③新人教育チェックシート

毎週、新人職員とプリセプター職員がチェックシートで確認し、月末には管理者へ提出。今、何が必要なのか、また、仕事での悩みやストレスなどもチェックする。

④目標シートの作成

前期・後期と分けて目標を立て、実践する。

⑤外部研修

新人・若手・中堅・管理職など階層別に施設外部研修を受講し、業務のスキルアップを目指す。
(活動の成果と評価)

Oさんは外部研修として京都府認知症介護実践者研修を受講し、入居されて2ヶ月が経過されたご利用者様を研修対象者に選んだ。この研修を通してチーム全員が対応方法を話し合い、統一して対応を行うことで、徐々にホームでの生活に慣れてこられ、心身共に落ち着かれた。Oさんの研修で、チームにまとまりができ、工夫できたことは、大変よかった。しかし、Oさんは、転職直後で、時間外研修があることや特養とグループホームの違い、個別支援の違い、職員によつての説明が違う等戸惑いがあった。プリセプターの私は、聞き取り、会議を通して職員への情報共有、新人職員への教育等についてチームで話し合った。そこで、職場全体が新人職員に対するフォローの仕方や声掛け等が変わり、普段から明るいOさんがより一層明るく、いきいきと仕事している姿をみて、改めてコミュニケーションの大切さを学んだ。

(今後の課題・考察・まとめ)

この活動を通して、再度、人材の定着、確保、チームワークの大切さについて更なるレベルアップが必要と思う。様々な人生経験者と向き合う中で、「こんな考え方もあるんだ。」等気づきが多く、Oさんが仕事をするうえで大切にしていることは、コロナ禍以後もマスクをした姿で対応するため、いつも目元を優しく微笑むことだと話してくれました。

とても感動し、これからもOさんの輝きと一緒に仕事を続けたいと思いました。Oさんありがとう！！これからも小さな意見にも耳を傾け、職員みんな同じ船に乗り、明るく仕事ができるように取り組みたいと思う。

あっだーん！また?! 減らない不注意

◆キーワード

- 1 事故予防
- 2 入居者への気付き
- 3 職員間の連携

～職員の意識改革を目指して～

島根県 安来市

やすぎの さと きずな
やすぎの郷・ グループホーム 絆は せ べ ひづる
発表者：管理者・長谷部 ひづるふじたに さおり
共同研究者：藤谷 さおり

一人ひとりの個性を尊重し、互いに助け合いアットホームで笑顔溢れる居心地の良い環境作りを支援する。

家庭的な環境の中で日常生活の援助を行うことにより、その人らしい安心と尊厳のある生活が送れるように支援する。

(取り組んだ課題・はじめに)

日々、変化する入居者様の状態（ADL）や認知機能の低下、季節の変わり目等に不穏になってしまわれる入居者様に対しての臨機応変な対応や、スタッフの統一した対応が求められている中で、入浴拒否が強い、暴言・大声・暴力等がある入居者間でのトラブル等、一人一人に合わせた対応を日々、模索しながら業務にあたっている。又、事故やヒヤリハット報告の中でも同じ事案が何度も繰り返されている事にも着目し、少しでも同じ事案を減らす事ができ、安心安全な生活を過ごして頂けないかと考えた。そこで以前の研修で学んだ「ちょこっとカンファレンス」というものを参考に「何でもノート」というノートをスタッフステーション内に設置し、その日、業務の職員が気付いた事等を、何でも良いので記入してもらうようにし、気付きの中からヒヤリハットに繋がるような事案を定期的に吸い上げ、GHでは現在どのような問題が多く起きているのか、職員間の情報共有を円滑に取れるようにし、職場・職員全体で問題解決が図れる事を課題とする。

(具体的な取り組み)

実施期間 2023年5月～現在

①何でもノートの活用

②GHの全職員を対象とした何でもノート及び事故報告書に対する意識調査アンケートの実施。

アンケート内容・結果はパネルを参照

- ・概ねの職員がノートの活用を理解しており業務改善に活かされている事が分かったが、趣旨を良く理解していない職員も若干名いた。
- ・毎日記入してもらうように声掛けは行っていたが、記入していない職員もいた。
- ・報告書に対しての意識調査では、過半数の職員が報告書を書く事に抵抗があるとの事だった。やはり、報告書を書く事に罪悪感を抱いたり、書く行為＝悪い事をしたと感じる職員が多かった。

(活動の成果と評価)

- ・ノート記入の継続に向け、根気強く声掛けを行い定着してきた。
- ・困難事例の一例として、入浴拒否が強く、数週間

に一度程度しか入浴できない入居者様に対して、入浴場所や時間の変更、誘い方の工夫、入浴剤の使用等で対応した結果、徐々にではあるが入浴できる回数も増えてきた。

- ・暴言・暴力が多々見られる入居者様に対しては、その方の性格、生活歴、なぜ暴言、暴力があるのかを理解・把握するよう努め、席替えや職員の統一した対応で、徐々に暴言・暴力行為は減少している。

- ・これらの事例をどのような声掛け、アクションが有効だったか、何でもノートで情報共有し、職員間で自然に問題解決に向けての意見が生まれるようになった。

- ・1回/2ヶ月行われる運営推進会議では、月毎に集計したものを報告し、小さな事まで気付き、ケアに活かされている、との声を頂けている。

- ・何でもノートについて、GH全職員に現在のノートの活用方法についての改善点を求めた。そこで得られた回答を元に、ノートがより活用しやすくなるよう、記入欄を入居者様と職員に対する事案に分けた。

- ・職員に当事者意識を持ってもらう為、特に注意が必要な事案を5つ程度選択し、事務所内に提示し意識して取り組む事を個々に選択してもらい業務に当たった。

(今後の課題・考察・まとめ)

トラブルの解消ばかりに目を向けるのではなく、認知症ケアは、人と人とのふれあいで、ケアされる側が、どのように捉えているのか、ケアの振り返りを丁寧に行うこと、馴れや惰性でケアしないこと、尊厳を持ち入居者様主体でケアできているのかのフィードバックを繰り返し行う事が重要だが、職員のコミュニケーション能力、技量のレベルアップを図り今後は、良好な人間関係の構築と、何でも話し合える場を少しの時間でも設けていく必要があると感じた。

(参考・文献など)

認知症ケアジャーナル
レクリエ

家族との交流・信頼関係の構築

◆キーワード

- 1 家族支援
- 2 相互協力
- 3 関係の継続

入居前～退去後

広島県 福山市

多機能地域ケアホーム ありがとう グループホーム

ひらの ゆうこ

発表者：平野 裕子

共同研究者

2001年1月開設 木造2階建て 18人定員
平均介護度4.5 入居待ち100人越え
家族ボランティア 5人登録

共用デイ、短期入居実施 各種加算算定
2017年リビングオブザイヤーで最優秀賞受賞
法人内に認知症介護指導者研修修了者17名

【はじめに】

認知症対応型共同生活介護（以下GH）は「家族との交流機会確保」が求められており（基準第93条6項）、「常に家族との連携を図るとともに、利用者と家族との交流の機会を確保するように努めなければならない」（第100条3項）とされている。GH運営には家族との連携が必要不可欠であり信頼関係を密にすることで利用者や家族の生活も豊かにすることができる。と考える。

今回その為の取り組みや活動を報告する。

【倫理的配慮】

発表に関して関係者に許可を得ている。

【本発表概要】

今大会では以下に沿って報告する。

- (1) 入居前～入居時（デイ利用時・入居前～時）
- (2) 入居初期（入居～3ヶ月）
- (3) 平常時（3ヶ月～）
- (4) ターミナル時
- (5) 利用者逝去後

【具体的取組み】

- (1) 入居前～入居後
 - ・GHデイ利用者
送迎時間変更や緊急ショートに対応
 - ・GHデイ利用者以外
以前のデイ、施設、家族からの情報収集、自宅訪問
- (2) 入居初期（入居～3ヶ月）
 - ・家族希望調査面談
 - ・手紙・広報誌（まめじゃんす）配布
 - ・LINEを利用（様子を写真や動画で送る）
1週間：毎日 2週間～1か月：3日に1回程度
 - ・本人リロケーションダメージ減少の協力依頼
- (3) 平常時（3ヶ月～）
 - ・ご家族参加型の外出行事企画・準備・開催（企画・準備から家族と共に行う）
 - ・ご家族要望を取り入れた家族参加型行事開催（誕生日会、外出行事等）
 - ・LINEの利用（頻度：行事の写真、特変時）

(4) ターミナル期

- ・家族と共にケアカンファレンス
- ・『家族が看取る』を支援する環境の整備（ソファベッド・冷蔵庫等設置・宿泊可の環境等）
- ・ケアの指導・参加促進

(5) 利用者逝去後

- ・グリーフケア
- ・ケアの質の評価
- ・家族ボランティアとして皿洗いやリビング清掃
- ・認知症カフェへの参加
- ・行事の案内（ご家族参加数7～10名）

【活動の成果と評価】

- (1) 家族満足度無記名アンケート 満足度 100%
- (2) 家族面会 入居者1人あたり 3.4人/週
- (3) その他
 - ・ご家族の困りごとに親身に対応することで、以前は参加していなかった外出行事に参加して下さるようになった。
 - ・行事や誕生日会の料理作りに参加していただくことで施設に入居後も手料理を食べさせてあげられたと喜んでもらった。
 - ・ターミナル期ご家族と協力し「最期の時間を一緒に過ごしたい」という願いをかなえる事ができた。
 - ・利用者が逝去後もボランティアとしてよい関係が継続している。

【考察・まとめ】

デイ利用時から家族と交流の場を設け悩みや不安、希望、要望をお互いで話し合い柔軟な対応を行うことで信頼関係の構築へとつながっていった。入居前、入居後、退去後も色々な形でご家族とつながることで、ご家族の孤独感の軽減や地域交流・意見交換の場の確保・職員の負担軽減にもつながることが分かった。

家族への思いを込めて

◆キーワード

- 1 コロナウイルス
- 2 家族との絆
- 3 認知機能の維持

ご利用者とご家族の繋がりを支援する

なかのしま・しんぐみ

新潟県・長岡市

グループホーム中之島・新組

いまさき たけし

やまもと りか

発表者：計画作成担当者 今崎 猛(中之島) 共同研究者： 山本 里花(新組)

グループホーム中之島・グループホーム新組
平成21年7月開設 平成21年8月開設
1ユニット9名 1ユニット9名

『挨拶・礼儀・言葉づかい』

丁寧な介護・丁寧な言葉を心がけ、ご利用者の思いをご家族とともに共有し、ご利用者の生活を共に支える関係づくりを大切にしています

(取り組んだ課題・はじめに)

コロナ禍以前は、家族がいつでも自由に面会できる環境であった。しかし、コロナ禍の影響で面会制限になり、家族とのつながりが希薄になることが懸念された。そこで、各事業所として家族とのつながりを保つための取り組みを検討する必要がある。例えば、オンライン面会の導入、手紙や写真を通じた交流の促進など、様々な方法を試みることが考えられた。これらの取り組みによって、面会制限下でも家族との絆を保ち、ご利用者の精神的な安定を図るために、事業所ごとに最適な方法を模索し、実施した。

(倫理的配慮)

研究発表にあたり、ご家族に事例発表・写真の掲載についての承諾を得た。

(具体的な取り組み)

①年賀状

昔からの日本文化である年賀状を送ることを通じて家族との絆を再確認し、ご利用者の心の健康を支えることを目的とすることを考えた。

取り組みの準備として、年賀状のデザインを考え、年賀状、材料を購入した。全ご利用者に年賀状を送っていただくことを考え、シールやスタンプのできるデザインとした。また、文字が書けるご利用者には、シール以外に一言や住所を記載していただいた。年賀状は、レクリエーションの時間に作成し、その後、送付した。家族から届いた年賀状はご利用者へ誰から届いた年賀状なのかお伝えしてお渡した。その他、配布していない親類から届いた年賀状もあったため、再度、年賀状を購入しお返事を書いていただいた。

②プレゼント

面会制限の中で思うように会えない家族の無事と安全を願う気持ちを、日本では縁起が良いとされ守護の象徴と言われる「フクロウのキーホルダー」に込めて作成した。フクロウの絵柄はいくつか用意し、ご本人が家族を思いながら選んでいただけるよう工

夫した。完成した作品は家族と会える面会時に、作成時の写真とお渡しした。「フクロウのキーホルダー」は単なる品物ではなく、ご利用者と家族の心をつなぐ手段となるよう考えた。

(活動の成果と評価)

年賀状を送った全家族から年賀状が届いた。年賀状やプレゼントを家族が受け取ることでご利用者とのつながりを再確認し、ご利用者には家族が喜ばれる姿やメッセージが心の支えとなり精神的な安定につながった。また、日々の生活において前向きな気持ちを持つことができた。家族からの反応として、「まだ字が書けるんですね」「年賀状がくるなんて驚きました」「キーホルダーを見るたびに母の事を思い出します」「いろいろしてくださりありがとうございます」などの声が寄せられた。

この取り組みを通じて、家族とのコミュニケーションが強化された。例えば、年賀状やプレゼントを渡した後の面会では、家族からお礼の言葉をいただき、ご利用者とのコミュニケーションが増えた。また、家族はご利用者の出来ることが多くあることを知り安心につながった。

職員がサポートしながら一緒に作業を進めることで、ご利用者にとっても楽しみながら取り組むことができた。この作業は、ご利用者の想像力を刺激し手先を使うことで認知機能の維持にも役立ったと思われる。

(今後の課題・考察・まとめ)

いまだ面会制限のある高齢者施設で家族とのつながりを保つための取り組みによって、ご利用者の精神的な安定を図るとともに、家族との絆を再確認できた。また、社会とのつながりを保ち、ご利用者の自己肯定感を持ちながら生活することができたと考えられる。その方のできることを活かし家族とのつながりを支援することは、良いケア環境を提供することにつながる。今後も様々な取り組みを継続し、交流を促進するために工夫を凝らしていくことが求められる。