

分科会Ⅲ

10月17日(木) 9:00~12:01 / ダリアB

座長 医療法人啓正会 理事長 清水 啓宗 氏

座長 医療法人北吉田診療所 グループホームしょうせきあいあい 施設長 村田 佳乃 氏

テーマ「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)
9:00 }	職員と向き合い、前向きな介護へ A氏と職員の関わりから	グループホーム ひだまりの丘すずむしの家	小野塚翔太 (北海道)
9:14 }	留学生が安心して働ける環境 ～外国人スタッフとともに～	グループホーム うぐいす	池浪 結子 (佐賀県)
9:28 }	地域交流の促進における外国人職員の役割 ストレングスマodelに依拠した支援展開の相乗効果	小規模多機能型居宅介護・ 地域福祉センター仁伍	ニブツアプティア ニアニカデクバリア ナヨビドリステイ (広島県)
9:42 }	質の高いサービスを提供する 外国人労働者がサービスの質を上げる	グループホーム ユピテル三田	李 恩淑 (兵庫県)
9:56 }	日本の介護現場での外国人の活躍 ～日本人と外国人、お互いに工夫して欲しいこと～	グループホーム ユピテル三田	ホバタイン (兵庫県)
10:10 }	浜端先生の熱い想いをナイチンゲール誓詞にのせて 看護実習生を受け入れて、私はハラハラドキドキ	グループホームすみれ大寛の苑	君島 悠香 (栃木県)
10:24 }	Z世代の人材確保育成計画 ～Z世代採用担当者の取り組み～	グループホームまごころ城陽	玉村 耀士 (京都府)
10:38 }	日常業務のスマート化を目指して	グループホーム κ館	熱田 淳司 (北海道)
10:52 }	個性を生かしたグループホームライフ 「ばっちこい！」業務改善	グループホーム青空倶楽部 筒井館	芳賀 麗 (青森県)
11:06 }	ありがとうコインで働きやすい職場作り サンクスギフトの導入を通して	グループホームせせらぎ／うぐいす	中尾 信貴 (佐賀県)
11:20 }	働きやすい職場環境を目指して ～絆で離職を防ぐ～	グループホーム お元気ハウス	倉地 一也 (佐賀県)
11:34 }	グループホームにてスマートディスプレイを利用した家族間コミュニケーションを行ってみて 家族との繋がり支援	グループホーム やすらぎ	上田 大輔 (広島県)
11:48 }	手書き書類をデータ管理へ 業務負担を軽減しパートナーへのケアの時間に	ベルアモールハウス	藤原 竜也 (大阪府)
総 評			

職員と向き合い、前向きな介護へ

◆キーワード

- 1 管理者の役割
- 2 前向きな介護
- 3 もてる力

A氏と職員の関わりから

北海道・札幌市

いりょうほうじんあいぜんかい

医療法人愛全会 グループホーム ひだまりの丘 すずむしの家

おか

いえ

おのづか しょうた

発表者：介護福祉士 小野塚 翔太

運営主体：医療法人愛全会
 開設：平成13年12月1日 開設・定員：9名
 平均年齢：92歳・平均介護度：2.4

当法人GHは、11事業所・20ユニット（入居者180名）を有す。
 ユニット目標：一人ひとりの想いを尊重した安心できる生活環境を創ります。

（取り組んだ課題・はじめに）

私は現在の事業所のユニットに異動し、管理者の役割を担っている。異動した当初、ユニット内の入居者や職員の様子から、入居者A氏が他入居者と比べ、職員の関りが必要最低限であることが気になった。さらに歩行能力はあるが車椅子の移動が多く、職員がA氏と距離があると感じた。管理者として、A氏が一日の大半をただぼんやり食卓席に座り、過ごしている様子を見て、職員からA氏に歩み寄り、関係性の改善を図りたいと考えた。まずはA氏との関わりについて職員へ聞き取りを行うと、ケアの中でA氏に対する恐怖感や不安感が存在していることが分かった。職員の抱えている思いを受け止め、話し合いを行い、少しずつA氏と関わる機会を増やした結果、関係性にも変化が見られたため、ここに報告する。

（倫理的配慮）

今回の発表に際し、その趣旨を本人と家族に説明し、同意を得た。

（具体的な取り組み）

【事例紹介】

A氏、80歳代、男性、アルツハイマー型認知症
 身長：166cm、体重72.3kg

日常生活自立度：A2、認知症自立度判定：Ⅲb

趣味：テレビ鑑賞（相撲、ゴルフ、野球等）

既往歴：腹部大動脈瘤（4.6cm）

今ある症状：；両下肢に浮腫著明

【日々の過ごし方】：日中は傾眠で1日の大半を食卓席に座っており、他入居者や職員と会話は無い。【作業療法士による歩行評価】：歩き始めは腰痛の訴えやすくみ足を認めるが、歩いているうちに比較的スムーズになり、支えがあれば歩行可能。

家族の思い：「自主的にはできないと思うが上手に誘導して日中の活動や刺激を増やしてほしい。言葉がスムーズに出にくく、ジェスチャーを使いがちだが、返答できる声かけをしてほしい。」

【ケアの実際】

A氏は「腕組み歩行で歩ける力」「表情やジェスチャー、頷きなど非言語なコミュニケーションで自分の意思を伝える力」が残されていたため、その力に着目し、ケア目標を①付き添いで歩くことができる、②話す機会が多くなるとし、実践した。

（活動の成果と評価）

目標①は、A氏がトイレに移動する際、覚醒状態やふらつきの程度を考慮しつつ、付き添いで歩くことにした。介入前は、ふらつきがあるため、ほとんどの職員が不安を感じていた。そして、移動の際、A氏の意向を確認せず、車椅子を使用する前提で声掛けを行っていた。介入後、薬剤調整の効果もあり、A氏のふらつきはほとんどなくなり、昼夜共に付き添いで歩行ができるようになった。また、トイレに行く際の声掛けも「トイレですか。いいですよ、歩けますか。」といった前向きな声かけに変化した。目標②は、夕方にタオルたたみや、箱折りの手伝い、テレビ鑑賞に誘うことで話しかける機会を増やした。すると介入前は頷きやジェスチャーによる返答がほとんどだったが、介入後は水分摂取時に「ありがとう」と返答が聞かれた。また、A氏は傾眠時に休息の声掛けを断ることが多く、職員側からの声掛けも少なかったが、介入後は休息を促す声掛けを毎日行い、習慣化することで下肢浮腫の解消にもつながった。

（今後の課題・考察・まとめ）

職員はA氏が転倒のリスクが高く、声を荒げられた経験から、A氏に対する職員の不安が強かった。職員に聞き取りを行うと、「もっと活動的になってほしい。」という思いを抱きながらも行動にできない葛藤があった。職員が抱える不安を受け止め、現状分析し、できることを前向きに話し合うことが大切である。「できないから仕方がない」と諦めるのではなく、本人の望みや、できることを見極め、一つずつ実行し、生活の質の維持と向上が介護士として必要である。今回の事例から、自身のユニットだけで問題を抱え込まず、様々な関係機関や職種と連携することが重要であると考えられる。

留学生が安心して働ける環境

◆キーワード

- 1 外国人スタッフ
- 2 認知症介護
- 3 チームワーク

～外国人スタッフとともに～

佐賀県・有田町

グループホーム うぐいす

いけなみ ゆいこ

発表者：池浪 結子

共同研究者：グルン・クマリ

認知症対応型共同生活介護
令和3年10月18日開設 1ユニット9名

私たちは5の『ならば』を基本理念とし、地域密着でうぐいすの鳴き声を感じながら安心して生活を送れるように支援しています。

(取り組んだ課題・はじめに)

当法人では、令和2年より外国人留学生の受け入れをしている。

現在、3か国6名(うち1名は現在、平日は通学・週末アルバイト)

慣れない日本での生活・難しい日本語での利用者様やスタッフとの関わりを通していく中での不安や喜び、利用者様・留学生・スタッフの変化について報告する。

(倫理的配慮)

発表に際して、各関係者に了承している。

(具体的な取り組み)

- ① 来日にあたり、スタッフに留学生受け入れの説明
- ② 日本での生活に慣れて頂くよう『ひらがな』表記・生活用品の準備
- ③ 平日・学校 週末・アルバイトの為、天候により送迎対応
- ④ 留学生の交流会

(活動の成果と評価)

一年間は、学校に通い週末はアルバイトという生活を送っていた。当施設では、ミャンマー・ネパール・インドネシアの3か国の留学生がいて、利用者様の受け入れはスタッフが心配していたものとは、違い全く問題なかった。

むしろ、利用者様一人ひとりに丁寧に向き合い話を聞かれる場面が多くみられた。

また、その中でも留学生は、いつも表情もにこやかで言葉使いやケアの仕方も丁寧であり、本来ならば、私達が教えないといけない当たり前のことを反省する機会となる。

学校卒業後、フルタイムで働いて、夜勤も入るようになり、引継ぎや自身の介護観も伝えられるようになってきている。

利用者様とも一緒に洗濯物を干したり、料理を作ったりすることも可能となっている。また、利用者様の行動を見ながら臨機応変に対応する姿も見受けられる。

3か国の留学生との交流会を通して、他の留学生やスタッフとの交流も良好のようである。

(今後の課題・考察・まとめ)

今後、介護業界は更に人材不足となるため、現在、日本で働いている外国人留学生が介護業界の担い手となってくる。

現在、一緒に働いている留学生が、この先『日本で働きたい』『母国に帰りたい』と人生の選択をしていく場面が出てくるかもしれない。今は、一人の社会人として支えていく必要がある。

宗教や文化・国・生活環境・言葉は違うけれど、認知症の利用者様に対する気持ちは伝わっている。

今後、留学生のリーダーを育てるようにしたい。

(参考・文献など)

地域交流の促進における外国人職員の役割

◆キーワード

- 1 外国人労働者
- 2 地域連携
- 3 ストレングスモデル

ストレングスモデルに依拠した支援展開の相乗効果

広島県・福山市

しょうきぼたきのうがたきょたくかいご ちいきふくしせんたーにご

小規模多機能型居宅介護・地域福祉センター仁伍

ニ カデク ベルリアナ ヨラ ヒンドリスティナ

やました のりこ なかしま やすはる

発表者：ニ プトゥ アプティ アプタニア

共同研究者： 山下 法子、中島 康晴

2006年法人設立とともに開設した地域密着型サービスの法人第1事業所である。地域住民と開設前から関係構築を行い、協働での地域交流事業を開催し、継続している。

在宅生活を中心に「通い」「訪問」「泊まり」のサービスを提供する。ご利用者の自宅近隣の住民との関係構築や支援においての連携も行う。利用者ニーズによっては、公的機関など他組織との連携による環境設定等も行う。

(取り組んだ課題・はじめに) コロナ禍を経て、4年振りに地域交流を再開するにあたり、その目的を以前のように再現することは容易ではない。しかし、初めて地域交流に加わった外国人職員による行動が、その目的を果たす一助となり、そのことが利用者支援に効果を与えた為、その過程と要因を分析する。

(倫理的配慮) 個人情報・秘密保持に関しては十分な配慮を行い、所属機関の代表者及び本人、本事例に携わった関係者の承諾を得た。

(具体的な取り組み) 当事業所では、日頃より、利用者のストレングスによる役割の創出を念頭に置いた支援を展開している。また、この役割の創出は、多様な関係の中でこそ引き出され得るため、事業所外部における活動を積極的に取り入れてきた。例えば、地域の夏祭りでは、17年間、1つの売り場を事業所が担当し、利用者と職員が一緒に調理をした物を販売している。直近の夏祭りの際、インドネシアから来た職員2名(以下「私たち」という)が主体的に、利用者とともに地域住民の盆踊りの輪の中に入って踊り出した。これをみた自治会長が、私たちのことを素晴らしい職員だと評してくれた。自治会長は、インドネシア旅行の体験談を語りつつ、次の地域活動の際に、私たちにインドネシアの舞踊を発表してはどうかと提案してくれた。秋には事業所が主催する音楽祭を17年間開催している。地域住民による演奏・発表の間に、私たちの舞踊の場を設けることにした。計画の際に、管理者からは、わかりやすく細分化した日本語の台本を作成し、それをもとに舞踊等の説明をするように助言をもらった。私たちからは、インドネシアの子どもの遊びを説明して、参加者に体験してもらいたいと提案した。当日は、インドネシアから送ってもらった衣装と髪飾りを身に付けて出演した。小学生が複数ステージに上がり、インドネシアの踊りや遊びを体験してもらうことができた。

(活動の成果と評価) 地域住民のみならず、利用者からも多くの声援をもらったことで堂々と踊りを披露することができた。準備に際し、自治会長が事業所の庭の草刈りやステージを製作してくれた。私た

ちの発表を成功裏に収めてもらいたいために協力していると自治会長は話してくれた。コロナ禍以降初の開催であり、参加者数に期待をしていなかったが、コロナ禍以前の状況に近い250名以上の来場者があった。音楽祭以降、事業所が主催する地域活動のミーティングにおいて、自治会長から、ステージの改良や、来場者への配慮など多くの提案がなされるようになった。2カ月に一度開催している地域活動において、地域住民の参加者数が数名ではあるが増加した。本活動では、地域住民、利用者、職員が混合となるグループを構成して活動をすることで、これらの範疇を越えた交流を促進しているため、必然的に、地域住民と利用者が協働する機会が増えることになった。以上の機会を通じて、手厚い支援が必要であるにもかかわらず、「社会福祉」に対するマイナスの心象を抱いていたため「通い」に抵抗のあったある利用者の「通い」の回数を週に1回から4回にまで増やすことができた。これに加え、地域活動の準備を積極的に担うようになり、その後、主体的に、事業所内の台所の片づけをする姿もみられるようになった。

(今後の課題・考察・まとめ) 管理者や他の職員から、日ごろから、ストレングスモデルに依拠した支援の重要性を教わり、夏祭りにおいてその実践を試みた。これをみた自治会長が、私たちのことを高く評価してくれたことで、音楽祭での私たちのストレングスに基づいた活動につながった。私たちの活動が契機となって、地域住民の来所の機会が増大することで、ある利用者の「社会福祉」に対する価値観が、制限主義的なものから普遍主義的なものへと変化していき、サービスの利用に対する抵抗が減退し、主体性が発揮されるようになったと考えられる。管理者からは、私たちの活動から、新たな地域住民との交流が生まれ、既に交流のある地域住民との関係も深まったと感謝された。

自治会長からは、翌年の地域の夏祭りでインドネシアの舞踊を発表して欲しいと依頼があり、多様な文化による交流の幅を広げる活動を実現している。

質の高いサービスを提供する

◆キーワード

- 1 外国人労働者
- 2 採用と定着
- 3 組織活性化

外国人労働者がサービスの質を上げる

兵庫・三田市

にんちしょうたいおうがたきょうどうせいかつかいご さんだ
認知症対応型共同生活介護 ユピテル三田

発表者：介護福祉士 李 恩淑

共同研究者： 田辺 智子

入居定員27名（要支援2以上）、平均介護度3、85～94歳がほぼ半数を占める。看護師9名、介護福祉士22名、OT・PT3名、その他

認知症対応型グループホーム（デイサービス、ショートステイ、緊急ショート）、在宅サービスでは定期巡回、随時対応型訪問介護看護を併設しています

（取り組んだ課題・はじめに）

昨年に続き外国人労働者採用の発表をさせていただきます。昨年、今後の課題としたものは次の3点です。

- 01) 定着率の向上（自分を表現できる職場）
- 02) サービスの質の向上（知識と経験）
- 03) 外国人リーダーの育成（多国籍）

ユピテル三田には、総勢11名の外国人労働者がおり、全員が介護福祉士です。

- ・ベトナム9名
- ・中国1名
- ・韓国1名（私）です。

入社一年以上の者が半数以上、最近入社した者もいます。全員とても優秀で全員大学卒業者です。看護師資格、薬剤師資格を持つ者もいます。

日本語能力資格は

- ・N1が2名
- ・N2が7名
- ・N3が2名

仕事上の読み書きや会話に問題などありません。

本発表では外国人労働者が日本で長く安定して働き続けるために、必要なもの、不足しているものを考察し、現実的な活動に結びつけるための計画を書いてみました。

（倫理的配慮）

今回の発表においての名前、写真使用については、ご本人より許可を頂いております。

（具体的な取り組み）

- ・アンケート実施
- ・サービスの標準化
- ・日本文化と日本語の関係
- ・発音、漢字
- ・負担や不安の少ない私生活
- ・資格取得
- ・リーダーの育成

（活動の成果と評価）

正社員の多くを20代から30代の若い外国人労働者が占めるようになり、この傾向はこれからも加速するものと思われます。そして外国人労働者を活用出来るか否かが経営そのものを大きく左右する要因となっていきます。

ユピテル三田の外国人採用は成功している評価出来ると考えていますが、それは今後の課題に対する成功を保証しているものではありません。

新しく難しい課題がたくさん登場することと思いますが、その課題を解決するのが外国人労働者自身でなければ、この先長く外国人労働者を活用し続けることは出来ないと考えています。

私は計画担当のリーダーになりました。他のスタッフも色々な役割を任されています（書面研修の内容作成、備品管理、残薬確認、記録管理など）

（今後の課題・考察・まとめ）

サービス低下を防ぐためのセーフティーネットとしての「サービス標準マニュアル」の作成は、多国籍、多文化、多様化した集団を維持するために欠かせないもの、バイブルであると考えます。

仕事で使用する日本語、情報伝達だけの日本語ではなく、意思疎通、感情表現出来る日本語が利用者の心に届きます、継続的なレベルアップが必要です。介護技術の向上、新しい技術の取得、資格の取得、それらは仕事であり、かつ自分の人生を彩るスキルやプライドとなります。自主的、積極的に動ける集団となることで、外国から来た労働者というだけでなく、その街に根付いた、その街で生活する、そこが自分の居場所だと言える仕事と生活を創造したいです。

（参考・文献など）

ネット上に公開されている行政、業界情報、および統計資料などを参考にしました。

日本の介護現場での外国人の活躍

◆キーワード

- 1 能力を向上する
- 2 日本人と協力

～日本人と外国人、お互いに工夫して欲しいこと～

兵庫県・三田市

グループホーム ユピテル三田
ゆびてる さんだ

発表者：介護福祉士 ホ バ タイン
ほ ば たいん

共同研究者： 田辺 智子
たなべ ともこ

平成 15 年 8 月開設 3 ユニット定員 27 名

共用型デイ・共用型・緊急ショートステイ対応
地域に積極的に出ている。

(はじめに)

私はホ バ タインと申します。2016 年 10 月にベトナムから来ました。ベトナムで医療大学を卒業して看護師となり、その後日本に来て介護福祉士専門学校を卒業。今はグループホームユピテル三田に勤務しております。日本で就職を決めた最も大きな理由としては「日本人の働き方を学びたい」という点です。日本は自然災害が多い国ですが、世界中で 3 上位の経済発展している国だと知られています。その理由を考えた際に「じゃあ、絶対に日本人の働き方を学びたい」と個人的に考えました。実際に日本で生活をし、働き出して、日本人の几帳面で、まじめなところを確かめることが出来ました。加えて、今、日本で働いて、日本語も話せるようになってるので日本に貢献していきたいと思っております。来日外国人や外国人を雇用する事業所の方に身近に感じていただけたらと思い発表致します。

この発表会では日本における外国人コミュニティの統合と発展を促進し、国家間の理解と尊重を生み出し、楽しい関係を築くのに役に立つと思っております。

(倫理的配慮)

本発表では、個人が特定出来ないよう倫理的配慮をしています。

(具体的な取り組み)

『日本人に工夫して欲しい事』

1. 方言だと分かりにくいので標準語で指示してほしいです。
2. 漢字にフリガナを振ってほしいです。
3. 同じ質問を何度もしにくいので、日本人側から声を掛けてほしいです。

『外国人に工夫して欲しい事』

1. 積極的に学び、向上させます。経験を積むために、常に知識とスキルを学び、更新する努力をします。例えば：私はインターネットでベトナムの介護のグループに参加し、コミュニケーションスキル、介護スキル、感染予防対策等、高齢者に関連する事

をグループのメンバーに聞くとベトナムの先輩たちから良いアドバイスを得ています。

2. プロ意識と責任感を示すようにします。上司や同僚から信頼されるために、外国人は職場でプロ意識を示し、タスクが予定通りに完了する事を常に保証する努力をする必要があります。例えば：日本人同様或いはそれ以上の介護福祉士にならなければ日本人にとって外国人を採用するメリットにはならないと考えていますので、タスクは予定通り完結し、マルチタスクができる能力を身に付けていかねばならないと自分自身に言い聞かせています。

3. 合意と優しさを示し、適切な言葉や行動を選択することは、外国人が社内に前向きで友好的な労働環境を作り出すのに役に立つので、積極的に取り組みます。例えば：最初に日本で仕事をした場所にもよりますが、外国人によっては意味を理解せず、利用者の事を「じいちゃん、ばあちゃん」と呼んでしまうことがあります。親しみを込めていますが、「あれ？」と日本人は思うでしょう。常に適切な言葉を選択したいものです。

(活動の成果と評価)

日本人の労働文化を理解し、尊重することで衝突を避けることができます。適切な言語とコミュニケーションを使用する事で外国人が上司や同僚や利用者様とうまく交流する事ができます。特に、グループホームでは認知症の方とのコミュニケーションが重要で難易度が高いです。しかし家族思い、高齢者を大切にする文化を持つベトナム人には良い職場です。

(まとめ)

同じ外国人に伝えたいことがあります。日本で働き、生活する際の困難な状況において、外国人があらゆる障害を克服するには、楽観主義、不屈の精神、学習意欲を維持することが重要な要素です。忍耐と努力と情熱を持って、私たちはあらゆる困難を克服し、日本での人生においてより強くなれると考えます。

浜端先生の熱い想いをナイチンゲール誓詞にのせて

◆キーワード

- 1 看護学生
- 2 実習
- 3 人材育成

看護実習生を受け入れて、私はハラハラドキドキ

栃木県・宇都宮市

かぶしきがいしやすみれ

だいかんのその

株式会社すみれ グループホームすみれ大寛の苑

発表者：管理者 かんりしゃ きみじま ゆか
君島 悠香

共同研究者：統括責任者 ふくだつるえ おおたにゆうこ
事業所全職員 福田鶴枝・大谷祐子

H23 年度開設

1 ユニット9名×2ユニット
認知症対応型共同生活介護

私たちは、地域の人々と手をつなぎ

「高齢者の尊厳」を大切に

「人権の尊重」を胸に

「自立した生活への支援」を実現します

(取り組んだ課題・はじめに)

自治医科大学看護学部老年看護学の教授より、実習生の受け入れ依頼があった。

いままで介護実習の受け入れは行ってきたが、看護学生は初めてであったため、職員皆戸惑いがあった。しかし、「老年期にある対象の療養の場の移行に関わる看護、または生活の場における看護の実際と看護職等多職種との連携の実際」を学びたいとの、教授の熱い思いを聞き、受け入れることとなった。実習期間前の準備を始め、ご利用者様と職員の気持ちや活動の変化についてアンケートをとりまとめる。実習生にもアンケートを実施し、意見を報告する。

(倫理的配慮)

発表にあたり関係者・職員に説明を行い了承を得た。
(具体的な取り組み)

1クール(4日間)3人を全5クール、全15人受け入れる。

実習は看護学生が毎日その日の看護目標を立て、入浴介助や排泄介助、食事提供など利用者様への介護のみならず、内科往診の立ち合いや訪問看護ステーションとのやり取り等、施設内における看護職員の役割を学ぶ。

毎日実習後にカンファレンスを行い、その日の報告と、疑問点、翌日に行いたいことなど、管理者と職員も一緒に意見交換を行う。

地域密着型として運営推進会議への出席、同法人内にある小規模多機能型居宅介護施設の見学を行う。実習中に看護学生と職員にアンケート依頼をする。

(活動の成果と評価)

◎看護学生からの感想

- ・今までの介護施設のイメージが閉鎖的だったが実際は明るいイメージが変わった。
- ・自分の関わりで入居者の方の笑顔が見られてうれしかった。
- ・ご利用者様の思いを読み取ることができず、コミュニケーションに困難を感じた。
- ・認知症に対して怖いイメージがあったが、関わり方によって言動が変わり促すことの大切さを学べた。

・職員の方の優しいフォローが手厚く、安心して実習することができた。

・地域の方々との関係が重要であるということをもっと感じることができた。

・将来、グループホームのような職場で働きたいと考えるようになった。

・将来的に病院で一日働くことが困難になった場合に転職先の候補になると思う。

◎職員からの感想

・聞いたときは面倒と思った、緊張した。

・皆一丸となって自然体で過ごせたと思う。

・自分本位ではなく、利用者様の心理的な立場に立ち声かけの正当性について葛藤されている姿に心打たれました。

・利用者様が楽しそうに会話を振っている場面が多々あった。柔軟性に感心した。

(今後の課題・考察・まとめ)

現在のグループホームにおける看護師の配置基準はないが、日々行われるケアの中で、排尿排泄コントロールや皮膚状態の確認など、看護の目や考え方がケアの質の向上につながると考えられる。

通常の業務を行いながら、実習生に目を配らなければならないというデメリットがあるが、ケアの方法に対して改めて振り返ることができた。看護学生の一生懸命に利用者様に向き合う様子や、認知症を理解しようという真剣な姿がみられ、職員ひとり一人が「学んでほしい」「教えなきゃ」という前向きな姿勢が見られた。利用者様の性格や背景にある職業が功を奏し、温かく実習生を迎え入れたこともあり、施設全体が明るくなり、充実した実習となった。今後もこのような実習の受け入れを行いたい。そして、いつかそのときの実習生が就職先として選んで、働きに来てもらえたらと願う。

(参考・文献など)

自治医科大学看護学部老年看護学実習要項

Z世代的人材確保育成計画

～Z世代採用担当者の取り組み～

◆キーワード

- 1 人材確保
- 2 人材定着
- 3 人材育成

京都府・城陽市

認知症対応型共同生活介護 グループホームまごころ城陽 じょうようたまむら ようじ

発表者：副管理者 玉村 耀士

おおはし かずひこ

共同研究者：管理者 大橋 一彦

京都府南部のグループホーム。2003年開設（21年目）2ユニット（定員18名）ケアマネ1名、看護師1名常勤社員10名、非常勤パート9名
 ■資格 介護福祉士10名 介護支援専門員3名

基本理念【心はずむやさしさの輪】の中、個別ケアの追求と家庭的共同生活の中、地域に根ざした施設を目指しております。また『学習療法』など科学的根拠に基づいて認知症の進行を遅らせる取り組みを行っております。

（取り組んだ課題・はじめに）

私は12拠点の介護事業所を展開するマイクロ株式会社全体の採用業務を任せていただくこととなった。人材不足は介護業界の慢性的な課題ではあるが、特に昨今急速に進んでいるように感じる。

そんな中、いかに派遣職員に頼ることなく直雇用の職員を確保し、余分な人件費を削減することで会社の利益率を向上させ、職員の処遇を改善していくのが会社の健全な運営において重要だと考えた。

【人が足りない→派遣職員を入れる→人件費がかさみ利益率が上がらない→職員の処遇が改善できない】では悪循環。

SNSやブログ、福祉フェアなどで工夫を重ね、一定数の人材を獲得することができるようになってきたが、受け入れても退職に至ってしまうと結果人材不足は解消されない。なぜ退職してしまうのだろうと探ってみたところ、職員を受け入れる事業所側の体制が整っていないことに気付いた。そこで人材の確保→育成→定着の道筋を作ることが職員不足解消のカギになると考え、試行錯誤しながらそのことに取り組んだ。

（倫理的配慮）

写真を掲載するにあたり、個人を特定できる情報を載せない事と写真に写る人には事前に承諾を得た。

（具体的な取り組み）

◇SNSの効果的活用と福祉フェア等にブースを出し、採用に繋がるよう工夫した。

◆採用となった職員と月1度の面談機会を設ける（メンターの役割）

◆新入職員への研修（月1度の集合研修）を実施
 ※◆の2項目の担当者は、同法人の事業所外のスタッフが担当することが効果的かつ重要なことだと考える。
 ◇事業所の中堅職員等に対する集合研修で受け入れ側の意識を改革する。（始めたばかり）

（活動の成果と評価）

令和6年2月～5名を採用（就職フェア）し、4名が定着し現在も従事されている。

これまではなかなか就職フェアから採用に繋げる事が出来なかったと聞いていたため、まずまずの成果ではないかと考える。

また、メンターの役割を担うことと、新人に対しての集合研修を実施することで、現在5名中4名の定着に成功していることも評価できる。

（今後の課題・考察・まとめ）

◇法人内ではまだ人材難のある事業所も存在する。そのため今後もよりよい策を講じて応募、採用に繋げたい

◇各事業所に、新入職員が定着し、人件費を安定させることが利益率を向上させ、自身の待遇の向上につながるということを理解していただき、そのために現場でのOJTはとても重要な役割を持つということを意識づける

◇人員がすべての事業所である程度安定させることができれば、優秀な人材（主任、管理者候補）の発掘のため別枠としての採用基準を設ける。

◇人員の確保と並行して、利益率が上がってくれば既存の職員にとってマイクロで今後も働き続けたいと思っていただけるような取り組みを推進したい（処遇の改善、新しい福利厚生など）

◇OJTにおけるプリセプター制度の採用と、OJTの質の向上のための中堅職員等の研修を実施したい

（参考・文献など）

日常業務のスマート化を目指して

◆キーワード

- 1 3M
- 2 5S活動
- 3 生産性向上推進体制加算

北海道・旭川市

グループホーム かつばかん κ館発表者：管理者 あつた じゅんじ 熱田 淳司共同研究者： あど えみこ かねこ えりか 阿戸 恵美子・金子 恵里香

<サービスの概要>

グループホーム2つの事業所と6つの介護保険事業所を運営している。家庭的な温もりある雰囲気の中、自分らしく安定した日常生活を送る事ができるように配慮したグループホームです。

<施設説明、実施サービス説明>

κ館の窓からは、大雪山連邦が一望でき、その麓には旭山動物園がある。「高齢になったらここで暮らしたい施設づくり」を目指し入居者と職員が一体となり楽しく暮らすことを目標に取り組んでいます。

(取り組んだ課題・はじめに)

法人全体では、以前からQCサークル活動を行っており、各部署ごとにPDCAを活用し、業務改善等の取組みを実施している。令和6年度の介護報酬改定で生産性向上推進体制加算が新設されたことから、さらにQCサークル活動の活性化を図る為、活動メンバーを立ち上げた。手引きや事例検討の動画を見ながら理解を深め、職員全員に職場の改善項目の聞き取りを行うと「事務所内の書類・物の配置などが乱雑で、どこに何があるかわからない！探す時間もったいない！」との声が多かったため、今回は事務所の整理整頓を行うことに決定した。

(活動の成果と評価)

事務所内は整理整頓されたが、整頓後の周知をしていなかった為、物の位置を把握できない事があった。その改善として、月ごとに担当者を決め、書類や物の不備がないか点検を行うことにした。その後、書類を探す時間が短縮され、利用者に関わる時間が多くなったことにより、全体のレクリエーションの他、個人レクリエーションの実施回数が多くなった。

(倫理的配慮)

調査協力、研究発表に際し、利用者・家族に説明し、承諾を得る。

(今後の課題・考察・まとめ)

整理整頓を維持していきながら、利用者が自分らしい生活ができるよう支援を行っていく。

(具体的な取り組み)

スケジュール表を作成。一項目を一か月で整理整頓できるよう計画を立てる。その後、全職員に周知を行う。不要な書類などの整備を行い、引き出しにはラベルや印を貼る事により、把握ができるようにした。

(参考・文献など)

個性を生かしたグループホームライフ

◆キーワード

- 1 入居者の笑顔
- 2 業務改善
- 3 意欲の向上

「ばっちこい！」業務改善

あおぞらくらぶ つついかん

青森県・青森市

グループホーム青空倶楽部 筒井館

かいご

はが うらら

まつばら ひでき

発表者：介護スタッフ 芳賀 麗

共同研究者：松原 英樹

平成13年8月開設 2ユニット 定員18名
認知症対応型共同生活介護

認知症を患い生活障害のため一人では困難な家事作業もスタッフが手助けしながら可能な限り自立した生活を送ってもらうよう心掛けています。

(取り組んだ課題・はじめに)

ここ数年のコロナ禍で外出の機会が減り、日常生活がマンネリ化していた。「以前のように気軽に外出したい。天気の良い日は散歩したり、買い物に出掛けたりしてたのに。」というスタッフの言葉を聞いた。なぜ今は出来ないのか？外出の回数が減ったのになぜスタッフはバタバタ忙しく動き回っているのだろうか？と考えるようになった。そして、私はコロナ前のようにもっと沢山入居者と一緒に毎日を楽しみたい！という思いが強くなっていった。

そこで、入居者と楽しく過ごす時間を増やす為「自分達で業務を見直し変えていこうじゃないか！ばっちこい!!」と改善に向けて取り組んでいく事となった。

(倫理的配慮)

今回の発表にあたり、入居者本人やご家族に写真の記載について承諾を得た。

スタッフに対し「業務改善」の目的や、なぜ今取り組むのか説明し同意を得た。

(具体的な取り組み)

感染予防対策に集中し、外出は怖いという風潮になっていた。判断が難しい対応は「管理者に言われたから」「とりあえずリーダーに聞こう」となんとなく流されて業務にあたっていないか振り返ってみた。そして、現場で介護にあたる自分たち主体で入居者との関わりを考えようと話し合った。日常業務の中で何を考え、どんな気づきを得ながら働いているのか、スタッフ全員で書き出し、一人一人と丁寧に対話することを繰り返した。課題を「見える化」し、どこを改善するか検討し、各勤務帯の1日の流れを見直すことに取り組んだ。

- ・早番に偏っていた入居者への直接介助業務を分散
- ・補助的なポジションにあったパート職員も含め、直接介助業務と間接的業務のバランスを整理
- ・業務遂行表を掲示し、自分のスケジュールを確認しながら他者の動きも見えるように配慮
- ・レクボックスを作り、何がどこにあるのか整理
- ・記録の様式を見直し二重記載していた部分を解消

(活動の成果と評価)

自分たちが考えた業務改善策に取り組んだことで、日常業務をより良くすることは「自分事」だとスタッフそれぞれが認識し、自主的に考え動けるようになった。結果、時間の使い方の工夫ができ、レクとリハの時間が1週間あたり410分も増加した。花の鉢植え、散歩、隙間時間を利用した体操やゲームレク等の回数が増え、楽しそうな声と明るい表情に囲まれ、スタッフと入居者双方から嬉しいという声を聴くことができた。日中の活動が充実した結果、不穏行動が軽減され、夜間の睡眠状態も安定し介助回数やコール対応が減った。入居者への日常生活に対する調査の結果、満足度は業務改善前と比べ約80%向上した。入居者と楽しく過ごす時間を増やしたいという思いが実現され、スタッフのモチベーションも上がり、活気に繋がっている。

(今後の課題・考察・まとめ)

今回の業務改善の取り組みによりスタッフ間の「対話」の重要性を再認識した。課題解決に向けて対話を重ね深堀することがチーム力アップに貢献したと考えられる。対話に時間をかけて気付いたのは、スタッフ全員、入居者が楽しんでいる笑顔が大好きだということ。重要なのは、入居者とスタッフが共に楽しく過ごす時間を誰がどうやって作り出すかということであった。今までは入居者のために何が出るか？という話し合いが中心で、スタッフの気付きや意見を聞くという時間はあまりとれていなかった。対話の中で、困っている人や分からない人ほど「大丈夫です」と言いがちであることにも気付いた。新たに見えてきた他の課題もある。今後はうわべの「大丈夫」という言葉に流されず本音で話せる環境づくりを目指し業務改善に継続して取り組んでいきたい。

(参考・文献など)

青森県介護生産性向上（業務改善）モデル事業所として、株式会社 TRAPE 様と、あおもり介護生産性向上相談センター様の伴走支援を受けた。

ありがとうコインで働きやすい職場づくり

◆キーワード

- 1 サンクスギフト
- 2 働きやすい職場づくり
- 3 ありがとうコイン

サンクスギフトの導入を通して

佐賀県西松浦郡

株式会社ケアフル・ケア グループホーム せせらぎ/うぐいす

なかお のぶたか

発表者：中尾 信貴

はら くみこ

共同研究者：原 久美子

株式会社ケアフル・ケア
グループホームせせらぎ2ユニット
(共用型認知デイ)
グループホームうぐいす1ユニット
(小規模多機能型居宅介護と同一建物)

私たちは5つのならばを実践します。
1 自分の親ならば2 自分が逆の立場ならば3 自分の家族
ならば4 地域の一員ならば5 介護サービスというサービ
ス業ならば

(取り組んだ課題・はじめに)

厚生労働省が発表している令和4年度の雇用動向調査結果の概要によると、「医療・福祉」分野での離職率は15.3%となっており、入職率の14.4%を上回る結果となっている。一方で退職の理由としては、「職場の人間関係が好ましくなかった」が約9%。「能力・個性・資格を活かせなかった」、「仕事の内容に興味を持てなかった」がそれぞれ約5%となっており、人間関係ややりがいに関連する退職理由は少ない。そこで当法人では令和5年6月より「長く働き続ける職場づくり」「福利厚生充実」「働きがいのある職場づくり」を目的として、株式会社 TAKE ACTION が提供するサービス、サンクスギフトを導入した。サンクスギフトとは、スタッフ同士がオリジナルコインとメッセージを送りあうコミュニケーションツールであり、全国で800の法人が導入、その中の100社は介護事業所で導入している。今回当法人のスタッフにサンクスギフトの導入が、スタッフ間のコミュニケーションにどのような効果をもたらしたかアンケートを取った。そこでサンクスギフト導入の流れと、アンケートの集計の結果を考察も交え報告をする。

(倫理的配慮)

アンケートを取るにあたり、誰がどのように回答したか分からないように配慮した。また、グループホーム全国大会で集計データを使用する旨を伝え、アンケートの協力を得た。

(具体的な取り組み)

サンクスギフトの導入を管理者会議で決定をし、全スタッフに通知をしたところ、「アプリの操作が分からない」「絶対にしないといけないんですか」などのネガティブな反応が多く聞かれた。

スタッフからの質問に対して、1つ1つ回答しながら、導入に向けた準備として各部署の管理者をプロジェクトメンバーに抜擢。オリジナルコインの作成、掲示板の利用方法、運用時のルール設定などを決めた。オリジナルコインは「ありがとうコイン」「お疲れ様ですコイン」「流石ですコイン」など、色んな場

面で使用しやすい内容で作成をした。その後、令和5年6月より本格的に利用を開始。導入開始時は使用方法の理解が不十分でありコインの受け渡しは、18枚と少なかったが、7月は72枚、8月は641枚と徐々に増えていった。また、令和5年12月頃より会社本部からの社内通知でしか利用ができていなかった掲示板で、各部署が取り組んでいる内容を投稿するようになった。利用から1年が経過した現在では、コインのやりとりが月に1000枚を超え、掲示板での各部署の取り組みでは、60投稿を超えるようになった。

(活動の成果と評価)

運用から1年経ったタイミングでサンクスギフトを導入した目的を達成できているのか確認のためアンケートを集計した。サンクスギフトの導入をきっかけに、「スタッフの頑張っている姿がみえるようになった。」「会社や上司に頑張っている姿を見てもらいやすくなった」「掲示板を通して本部からの伝達事項が伝わりやすくなった」と回答したスタッフが8割を超え、福利厚生としての魅力を感じていると回答したスタッフも7割程であった。その他に、「毎日確認するのが負担に感じる。」「コインの受け渡しが好き嫌いにも影響していると感じる。」といったネガティブな意見も聞かれた。

今後の課題・考察・まとめ)

サンクスギフト導入の目的である「長く働き続ける職場づくり」「福利厚生充実」「働きがいのある職場づくり」はアンケート結果より、概ね達成できていることが分かった。一緒に働くスタッフがサンクスギフトを通して「ありがとう」「お疲れ様です」などのコインを送りあうことは、人間関係ややりがいに関連する退職理由を減らすことにつながると考えられる。今後数年間でサンクスギフトの導入前後を比較して退職率の変化も追っていく予定である。

(参考・文献など)

令和4年雇用動向調査結果の概要

働きやすい職場環境を目指して

◆キーワード

- 1 離職防止
- 2 運営
- 3 働きやすい環境

～絆で離職を防ぐ～

佐賀県・鳥栖市

おげんきはうす
グループホーム お元気ハウス

発表者：介護職 倉地 一也

共同研究者： 職員 一同

「街の介護屋さん」を目指し地域との交流を深めながら活動中。

2002年開設。2ユニット制で運営。
利用者様主体の生活を支えることを念頭にチームケアを意識した取り組みを行っています。

(取り組んだ課題・はじめに)

『グループホームお元気ハウス』が開設して22年が経ち、自分自身勤め始めて20年が経ちます。日頃より業務に携わる中で10年以上の在籍年数を誇る職員が多い事に気づき、何故離職を防げているのか？ どういった活動が職員の離職防止に繋がっているのか…理由を知りたいと思い、このテーマにしました。

(倫理的配慮)

今回の発表に当たり、職員へ書面での承諾、同意を得る。また、在籍データ等には代表、倫理委員会を通じて同意を得ています。

(具体的な取り組み)

介護業界では、離職率が平成18年を境に減少傾向にある…ということですが、社会全体ではまだまだ人手不足が問題となっています。お元気村では職員総数が約75名在籍しており、その内、勤続年数が10年を超えている職員が17人、全体の22%を占めています。私もその内の一人で、今年で20年を迎えようとしています。日頃の業務に取り組んでいく中で、福祉や介護への興味、関心を持っていただく活動や向上心を持てる職場環境、さらには福利厚生などを調査、データを取る事にしました。

介護業界では「低収入」「危険」「汚い」「感染予防での行動制限」など一般会社とは違う制約が多くあると思います。私が務めている会社でも同様に正直給与が高いとも言えず…福利厚生も程々、更には設備が整っているとは正直言えない環境だと思います。そのような中で、どういったことが職員の心を動かしていくのかを知るため、アンケートを取りました。

介護労働実態調査によると介護職の離職原因で「人間関係」「会社への不満」が全体の約5割を占めている…という報告が挙がっており、当施設ではど

うなのか？リスニングを行い「フォローし合っている環境がある」「上司にも相談しやすい」などの思いが分かり、常日頃、管理者やリーダー、職員間が気兼ねなく会話できるような工夫や職員の不安や不満にも気かけ一緒に解決できる環境を目指す事で人間関係がとても良好であるということが再認識できました。更には、会社の運営についても、理念や虐待防止、ハラスメントなどの概要を目につきやすい箇所に提示する、また、定期的に勉強会を開催することで、全員が一丸となって取り組んでいるという意識付けができ、みんなで足踏みをそろえ前に向かっていく事に気づきました。

福利厚生についても「昼食」と「Wi-Fi 設備」ぐらいしか思いつかなかったのですが、調査していく内に「慶弔金」や「資格取得のための必要資金」など厚い支援を受けていることが分かり、そういったことも職員が向上心を持って資格取得を行う環境が作れているのだと分かりました。

(活動の成果と評価)

普段何気なく業務に携わっている中で、今回会社の運営について手厚い支援を受けていたり、職員の想いや目標を聞く事ができ、色んな支え合いがあって会社が成り立っていることが分かりました。私も勤続年数が20年を迎えるにあたり、もっと皆さんを支える側になっていかなければ！と強く感じました。

(今後の課題・考察・まとめ)

今回、職員へのアンケートを調査した際に浮き彫りになった課題や思いの把握ができたことにより、会社全体がより一丸となって介護業界を盛り上げていけるよう取り組んでいきます。

(参考・文献など)

厚生労働省 R5年度介護労働実態調査

など

グループホームにてスマートディスプレイを利用した家族間コミュニケーションを行ってみて

◆キーワード

- 1 IOT
- 2 グループホーム
- 3 遠方家族

家族とのつながりの支援

広島県・福山市

ぐるーぷほーむ やすらぎ
グループホーム やすらぎ

かいごしょく かみだ だいすけ
発表者：介護職・上田 大輔

さとう しずか やすはら こういちろう
共同研究者：佐藤 静佳 安原 耕一郎

平成12年4月開設。3階建て、2・3階各階に2ユニット。1ユニット9名。4ユニット併設型、定員36名。

基本理念：利用者の満足を第一とする、地域社会への貢献

(はじめに)

近年、テクノロジーの発展に伴い、「認知症」をキーワードとしたものが次々に開発、導入されている。それらは「認知症の人の生活を支える」「介護負担の軽減」を目的としたものが多く、テクノロジーのもつ便利さや手軽さなどの有益性がアピールされるが、開発や使用のみが先行しており、認知症の人が必要としている支援についての検討は十分ではないと言われている。今回我々は、グループホーム入居者の居室にスマートディスプレイを設置し、遠方に住む家族との連絡や面会の道具としての活用を試みた。画像を見ながら好きな時間に連絡を取り合う様子から、生活の質(QOL)を向上させることができたと考ええる一事例について報告する。

(倫理的配慮)

発表にあたり、本人家族及び所属長に同意を得て、個人情報と秘密保持に配慮した。

(症例紹介) A氏、70歳代、女性、要介護度1、B.I:100点、DBD:1点、NMスケール:44点、MMSE:22点
既往歴・現病歴:アルツハイマー型認知症、高血圧、骨粗鬆症、狭心症

(入居に至る経緯) B市にて、夫を早くに亡くし、14年間1人暮らしを行っていた。2人の子どもやその孫は県外で生活している。令和3年頃より物忘れが始まり、「鍵がなくなった」などの電話が増えた。妹が家を訪ねた際に見知らぬ人が自宅に入っており、A氏に確認すると「知らない人だけどよく家に来る、友達よ」との返答だった。A氏の家での行動の見守りや物の確認、会話を主な目的として、令和4年7月、自宅にスマートディスプレイを設置した。スマートディスプレイを使用することで、A氏の生活、郵便物などの確認も可能になった。さらに、物が無くなったと連絡があった時は画像を見て解決することが出来た。令和5年7月、A氏は外出中に交通事故に合い、骨折のためC病院へ入院となった。スマートディスプレイで連絡が取れず、自宅に帰ってこないことから、家族が警察に捜索を依頼し、所在が判明した。入院治療終了後、リハビリ目的にてD老人保健施設への入所を経て、令和5年11月、家族が在宅

での生活は困難と考えたため、当グループホームへ入居となった。

(具体的な取り組み) 入院中再度物忘れによる反応があり、C病院やD老人保健施設ではスマートディスプレイの設置は行っていないため、家族への電話が繰り返されたが、老健ではDBDは3点で、落ち着いた生活を取り戻した。令和5年11月、グループホームに入居となる際、「顔を見て話がしたい、安心したい」といったことや通話料が安い利点もあり、家族の要望でスマートディスプレイの設置を行った。通話は、娘が週に2~3回、1回15分程度で、息子が月に1回、20分程行っているが、A氏からかけることは無く一方通行である。子どもたちはA氏との距離が近くなったと話し、21時頃でも気軽に通話をする事が出来、「顔を見たいときに見ることが出来るのでうれしい」と話している。A氏も通話時は、孫やペットが画面に映るとホールに聞こえるほどの声で名前を呼んで、嬉しそうに話をされている。A氏はグループホームでは調理などの役割があり、クロスワードなどの趣味をしながら、グループホーム生活を満喫しているようである。家族も物が無くなったなどの電話がなく、またスマートディスプレイに問題が起こってもスタッフが対応できるため、不安なく見守っている。

(考察) 当グループホームでは、スマートディスプレイの設置は初めてであったが、以前から使用していたため、A氏は混乱なく使用することが出来た。時にA氏の間違った操作やコンセンツの抜けなどの問題が発生したが、スタッフの協力によりすぐ解決した。在宅でも同様のトラブルがあったが、問題解決が難しかったとのことで、スタッフが即対応できることもグループホームの良さだと思う。このスマートディスプレイが利用可能な条件として、BPSDなども少なく、70歳代と若い認知症入居者であるということが、今後の課題である。独居世帯が増加している現在では、このような認知症入居者と家族の絆をつなぐIOTの進歩に期待するものである。

手書き書類をデータ管理へ

◆キーワード

- 1 ICT
- 2 業務改善
- 3 ペーパーレス

業務負担を軽減しパートナーへのケアの時間に

大阪府 堺市

しゃかいりょうほうじんせいちょうかい にんちしょうたいおうがたきょうどうせいかつかいご
社会医療法人 生長会 認知症対応型共同生活介護

ベルアモールハウス

かいごふくし
発表者：介護福祉士ふじわら たつや
藤原 竜也理念：地域と家族様と共に支えるケアを実施します。
パートナーの尊厳を守ります。

2 ユニット 18 名の事業所、設立は平成 13 年 5 月

(取り組んだ課題・はじめに)

当施設は、『ほのぼの NEXT』システムを導入している。以後『ほのぼの』とする。しかし、活用できず、書面对応の書類が多々ある。『ほのぼの』システムを活用し、データ管理へ移行し、業務改善することで、ケア対応時間の更なる確保のための取り組みとした。

(倫理的配慮)

今回の発表にあたり、施設内倫理委員会の了承を得た。

(具体的な取り組み)

- ①5/24 からフロア間で情報共有や業務の統一の一環で、毎月ユニットリーダー会議を行うこととした。
- ②6/1 からケアチェック表で記入している内容をパソコンの『ほのぼの』にデータを入力することとなった。
- ③6/5 にアセスメントやケアプランを移行するに伴い、入力のマニュアルを作成した。
- ④6/7 から現在に、アセスメントやケアプランもマイクロソフトオフィスのデータで作成していたが『ほのぼの』に入力することになった。

(活動の成果と評価)

- ①今まで行えていなかった毎月ユニットリーダー会議を行うことで風通しの良い職場環境が築けて、他ユニットの情報の共有化ができるようになった。
- ②ケアプラン実施表という手書きで記入していたもの (EXCEL で作成) が『ほのぼの』で入力するようになった。手書きで記入する書類が削減されペーパーレスに繋がった。(2 フロア 1 か月で A4 用紙が約 100 枚も削減できた。)
- ③手書きで記入していた時間が削減できたことで、ケアの時間が増加しパートナーに個別ケアを行うことが出来るようになった。
- ④週間評価や月間評価などを手書きしていたデータを入力することで必要な情報を取り込めることが容易になった。
- ⑤ケアプラン作成時、課題に対していつも同じ内容で十分アセスメントが活かせていなかった。アセス

メントデータを入力することで、何が課題なのか抽出ができ、その課題をケアプランに反映することで、課題が明確になるため、必要なケアプラン内容に視点がおけるようになり、ケアプランの作成を計画作成担当者が個別性のあるプランを作成することができるようになった。

(今後の課題・考察・まとめ)

4/16 以降、新型コロナウイルスの感染拡大により取り組み始める期間がかなり遅れてしまったことで、足早に実施したデータの移行の作業が職員に大きな負担になってしまった。

『ほのぼの』入力にあたり、データ管理になったため、パソコンが苦手な職員が混乱してしまう場面もあった。

『ほのぼの』入力を継続していくために、マニュアルを指定の場所に配置し、わからなくなった時や異動・新入社員への説明にも代用可能となり、入力漏れ等無いように管理体制を徹底する。

今回の活動で ICT 化に大きく近付いただけでなく必要書類がデータ保管になることでペーパーレスにも繋がった。また手書きの時間を短縮できたことで、充実した個別ケアの時間を確保することが出来た。

(参考・文献など)

なし