

出来ることはたくさんある

～ 障害者の雇用を通して ～

都道府県： 栃木県

会員施設名： 光輝舎

発表者氏名： 鈴木 和也

I. 実践の目的・ねらい

障害者雇用促進法において、障害者の法定雇用率が定められているが、一般企業よりも障害者に対しての専門性が高い、社会福祉法人での積極的な雇用が必要だと考えている。

当施設でも多様な働き方を推進する取り組みの一つとして、平成20年より、知的障害者や特別支援学校卒業生の雇用を実施した。卒業後の進路として、一般企業への就職や福祉サービスの利用に限らず、特性への理解、配慮が可能な施設で受け入れることで、特性に応じた役割や業務分担が可能になる他、職員の意識や理解、認識等にも働きかけ、施設全体を通して、働きやすい職場環境や体制作りを目的に実践している。

II. 実践方法・取り組んだこと

特別支援学校側から、卒業後の進路として、本人に合った職場を探しているとの相談、依頼があり、産業現場実習を実施する。実習中のアセスメント(適性や能力、理解力等の評価、作業内容、ルールやマナーの理解等)から、施設として提供出来る作業や業務、それらに対する適正を判断する。周りの職員の理解やサポートも必要不可欠であり、勤務状況に合わせて対応者を決定し、普段の業務の中からサポートや評価を行えるようにした。

実習での評価を基に、採用後の業務や役割を選定し、基本的には、一人で行いつつも常に誰かがサポート出来る体制を取る。又、実習中の関わり、取り組みにより、就労後のサポートも出来るようになっている。

また、定期的な話し合いを通して、本人自身が、困っていること、難しいこと等を認識し、解決していくことで、出来ることや成功体験を増やすようにしている。

III. 実践の結果

周りのサポートを受けながら、自身の役割や業務の理解、認識が出来、成功体験を増やすことで、自信を持って仕事に臨むことが出来ている。現在では、利用者との関係性も構築され、挨拶の他、頼まれごと等もされるようになってきている。又、周囲の状況を見て、自分で判断し、行動することもある等、職員のサポートが出来るようにまでなっている。そのことから、間接的な支援が多かった業務も、直接的な支援を行えるようになる等、幅が広がってきている。

IV. 分析・考察

これらの取り組みを通し、個人に合わせた働き方、環境等を整備していくことで、出来る体験を増やし、自信を深め、モチベーションも高めていくことになり、定着に繋がっている。又、他の職員にも良い影響を与え、子育て世代の職員への配慮や生活困窮者認定就労訓練、刑余者の就労訓練等、広がりを見せており、施設全体の職員定着にも繋がっている。

今後一人ひとりの自己実現や社会参加に寄与出来ればと考えている。

※事例等の使用は利用者本人(家族)の承諾を得ています。

スライディングボード活用を通して

～ 業務改善と職員研修について ～

都道府県：群馬県

会員施設名：みらい

発表者氏名：小井土 雄紀、佐藤 友香

I. 実践の目的・ねらい

当施設では平成9年の開所以来、年数を重ねるごとに施設入所者の加齢に伴うADLの低下や、新たに入所されるご利用者の重度化等により、アクシデント等の全発生件数が増えてきている。その様な中ここ数年は、転倒・転落が総アクシデント件数の内6～7割にまで上がっている。また職員の介護技術不足が原因とも考えられる、トランスファー時におけるご利用者・職員双方への怪我也発生している。

このような状況の中、ご利用者・職員双方への負担の軽減や、経験年数の長い職員と新人職員の差を埋めるためにも、近年施設職員研修に力を入れて取り組んでいる。

II. 実践方法・取り組んだこと

今回の事例では、法人内での人事異動により、当施設の勤務となった職員の「高齢者施設ではスライディングボードについて取り組んだことがある。」との一言から、当法人内の高齢者施設にて取り組んでいた「スライディングボードの活用」について、施設内の腰痛予防研修にて取り上げた。

これまでは職員の知識習得のみで終わってしまうことや、研修実施を行った研修委員会や役職者等からの提案で話を進めることがあったが、今回研修の参加職員の提案でご利用者への実践に話を進めることができた。実践にあたっては、これまで体格が大きく四肢に力が入らないご利用者に対して、本人意向や施設設備の面から男性職員2人にて抱え上げるトランスファーを行っていたが、今回の研修を契機に、数名のご利用者に「スライディングボードを活用したトランスファーの提案」を行った。これまでトランスファーを行う際にご本人・職員双方に負担を強いる対応となっていたご利用者に対して、研修を通しての体験等、具体的な説明を行うことで同意を得て取り組むことができた。

III. 実践の結果

これまではご利用者のトランスファー希望時に男性職員2名の確保が必要で、即応できる体制を常時確保することが困難だった。しかし実践の結果、ご利用者は希望時に職員対応が可能となり、ご利用者自身待たされないことでの精神的安定に繋がった。また職員は、道具活用で勤務体制に関わらず対応可能となったことと合わせ、過度なトランスファーの負担による腰痛予防ができ、双方にメリットがある対応を行うことが可能となった。

今回のご利用者への取り組みを通して、一部の職員の知識や技術を研修等に生かすことで職員個々の知識や技術を高めることに繋がり、ご利用者の意向に沿えるような支援や職員の負担軽減に至ることも再確認することができた。

IV. 分析・考察

これまで当施設ではOJTの場として、日々の業務時以外に施設職員による全体会議やケアプラン会議等、会議の場で多職種による意見交換や先輩職員からの提案・アドバイスをしていた。

今回の事例が業務改善に繋がられた好事例として、より職員が日々の疑問や感じていることを職種・経験年数等に捕らわれない形で拾い上げることができるよう、施設内の研修委員会等にて検討・取り組んでいきたいと考えている。

※事例等の使用は利用者本人（家族）の承諾を得ています。

チーム力アップミーティング

～求められているモノ、求めているモノ～

都道府県：北海道 会員施設名：北海道リハビリテーションセンター療護部

発表者氏名：サービス管理責任者 佐藤 秀幸

I. 実践の目的・ねらい

障害者支援施設北海道リハビリテーションセンター療護部は、身体障がい者の方、主に脳血管障がいの方を対象に支援してきたが、障がいの重度化、高齢化、障がいの多様化に伴い、支援者の知識、技術、根拠が求められていく中で、より良い利用者本位のサービスを提供するために、まずは他職種連携の際に生じているであろう壁を無くすこと、チームとして機能するために、お互いの専門性を尊重しつつ、チームとしての力をアップさせていくこと、最大限に発揮していくことを目的としてミーティングを実施。

II. 実践方法・取り組んだこと

お互いの専門性を尊重しているのか、本音で話すことが出来ず、利用者本位のサービスに繋がらずにいる可能性があると感じ、月に1度、中間管理職を集め、1つのルールを作り、ミーティングの際には、プラスの発言、リフレーミングを意識し、記録にはファシリテーショングラフィックを活用し、本音を言い合うミーティングを行った。職員の意見収集のためにアンケート、小ミーティングの実施、委員会の立ち上げと再編成、現在は研修・グループワークを中心とした内容で実施している。

III. 実践の結果

組織風土なのか、改めてトップダウン色があったこと、ボトムアップにしていくためにはどのような方法、手段を使うのか、気づき、考えることが出来るスタッフを育成していくためには、何が必要なのかと新たに様々な課題が見えてきた。中間管理職者の意識が確実に変化していったことは大きな成果となっている。しかし、一人が変わっただけでは大きな変化、渦には繋がらず、次世代の育成には大きな課題があることに気づき始め、そして、今年度はグループワークを中心としたミーティングを行い、職場に持ち帰り、現場で表現したモノを再度、検証する場となっている。

IV. 分析・考察

中間管理職者、中堅職員が集まり、共通の課題、認識を持つことが出来、これまで各課のみで、働きかけていたことを事業所単位で動き始めたこと、また障害者支援施設を2箇所、グループホーム1箇所を含め、障がいサービス分野として課題を整理し、利用者本位のサービスを行うためには、法人理念である『利用者と共に歩み、笑顔と安心を提供する』を表現するためには、どうすべきかを具体的に考えるきっかけにもなり、今後も職員育成の1つのツールとしてチーム力アップミーティングを機能させていきたい。また、1つの事業所から障がいサービス分野としての拡がりを持つことが出来ており、今後、法人全体にも拡がりを持つことが出来るよう、ミーティング参加者が、発信者として活躍できる仕組みも同時に考えてきたい。

※事例等の使用は利用者本人（家族）の承諾を得ています。

施設における防犯に関する取組み

～「こわい！不安！」から安心！へ～

都道府県：群馬県

会員施設名：イシノ療護園

発表者氏名：細堀 隆紀、福野 雅志

I. 実践の目的・ねらい

相模原市の障害者支援施設の事件を踏まえ、イシノ療護園にて防犯カメラ・緊急通報装置の設置を速やかに実施した。職員会議・保護者会・利用者自治会等の話し合いにて防犯に対する意識を高めた。しかしながら、夜間に施設敷地内に侵入者があり、警察に通報する事件が発生した。その事件をもとに施設における防犯体制の見直し・意識の向上を目的として実践を試みている。

II. 実践方法・取り組んだこと

- ・相模原市の障害者支援施設の事件を踏まえ、施設における防犯の取組みを実施。
 - ① 防犯カメラ・緊急通報装置の設置。
 - ② 防犯に対する話し合い。(職員会議・利用者自治会・保護者会等にて実施)
- ・イシノ療護園においても外部者侵入事件が発生。対応と検証実施。
 - ① 防犯に関する意識向上。(施設内研修等)
 - ② 防犯グッズの整備。
 - ③ 今後の課題(地域との連携を図る)

III. 実践の結果

- ・相模原市の施設の事件を踏まえ、防犯カメラ・緊急通報装置の設置等を実施し、防犯に対する意識の向上を図るも、いざ、外部者の侵入事件が発生すると、通報の対応は出来たが、確認・把握等の詳細な動きが明確化されておらず、職員間の連携が上手くなされていなかった等の対応の甘さが露呈した。
- ・施設内研修・防犯グッズの整備・マニュアルの見直しを実施し、再度、防犯に対する意識の向上が見られた。また、非常時の職員の対応・動きの再確認が出来た。それにより、利用者の安全な生活を維持出来ている。

IV. 分析・考察

- ・防犯も、自然災害と同様、起きてみないと現存する対応策の有効性が不確定である。あってはならないことだが、いざと言う時に必要な策を実施しないと、多くの命が失う。常に施設職員は意識を持って行動しなくてはならない。その為には日頃より環境整備やシミュレーションを重ねていく必要がある。まして、経験がある場合には、その経験を活かして、より良い対策を検討していく必要がある。
- ・利用者の安全をどの様に守りますか？また、職員の安全をどの様に守りますか？その為には、どうしたら良いかを考えさせる機会となつて、良かったと思われる。

※事例等の使用は利用者本人(家族)の承諾を得ています。