

はるにれの里 家族会連絡協議会 提言の実施状況

◆「2017 はるにれの里家族会連絡協議会アンケート」の提言に対する、平成29年11月11日の法人回答

項番	家族会提言	平成29年11月11日の法人回答
1	就労支援で「フォローアップサービス」の認識を上げて適切にサービスへ導くこと 制度化へ向けての運動などへの支援をお願いしたい	フォローアップ事業はH17年から行っている独自事業であるが、一方でソーシャルアクションとして定着支援の事業化を目指してきた、成果としてH30に定着支援事業が制度化される事となったが、まだ十分にニーズに応えた内容にはなっていない状況なので、今後も独自事業は継続した上で、本当のニーズに応えた制度になる様努めていくのでご協力をお願いしたい
2	就労事業における作業内容・時間・賃金などの情報を家族・本人と共有すること	「知らない」ということであれば、今後支援計画、事業説明会の他、保護者とのコミュニケーションに努めていきたい。また「伝えていることがわからない」ということであれば、活動の透明性と十分な説明の徹底を今後も就労系事業所に確認していく。
3	生活介護の支援内容の見直しと、家族への十分な説明をすること	個別支援計画の見直しをするとともに、ご本人の意見、家族の意見を入れるという事を再度確認していきたい。各生活介護事業所の個別の特徴を打ち出しながら支援を進めているが、他の事業所からの補完の機能は必要かと思う。例えば作業活動については、納期などの事情で一つの事業所では対応が難しい作業種でも複数事業所で共同受注する事で請負いでき、作業バリエーションが増えていくと思われる。保護者とのコミュニケーションの不十分さ、必要以上に慎重すぎていたので、もっとコミュニケーションをとっていきたい。
4	在宅生活者のグループホームなどへの移行の展開計画をすること	利用事業所と保護者で懇談の場を持った、今後も継続したいので利用している事業所長に要望をあげてほしい。
5	グループホームの体制について再考と家族への十分な説明をすること	GH職員の圧倒的な人員不足は極めて深刻。そもそも現存GHを支える事自体も難しくなっている。少しでも職員が定着できるようここ数年全力で取組んできた。まずは夜勤回数を減らして労働環境も改善をめざした。ご理解をお願いしたい。アルバイトの導入への懸念もあると思うが、ベテラン職員により十分なバックアップ体制（夜間、遅番、早番、緊急シフト）を敷いている、また入社後の新人教育体制にも育成プログラムがあるが、今後も専門職を育てる取組みは進めていきたい。
6	高齢化を迎えても、本人や家族の面会など叶う支援の方法などを検討願いたい	高齢化は保護者が先に迎える事実。厚田はまなす園については、一斉帰省では高齢化された保護者への送迎の対応で個別送迎も行っている。また帰省が困難な場合は利用者が帰省したと同じ状況になるようなプログラムも個別に実施している。
7	はまなす園老朽化にともなう対策で、ご本人の意向の確認を重視すること	厚田はまなす園に戻りたいという利用者は正直少ない、地域に帰属する意識が強い方が多い。厚田はまなす園としてもその意識の中で、改善すべき点を考えていきたい。
8	職員の異動について、不安がなくなる対策を検討すること	夜勤の職種中心の支援でこの声を頂いたようだが、現在異動について行っている事は、職員ローテーションとして経験値向上のメリットがデメリットより多いという認識である点を理解頂きたい。
9	本人達の高齢化に対応するための体力育成を全事業所として実施していくこと	ずは体力（介護予防）をレラもうらいでは行っており効果が期待できそうだ。ラジオ体操などを導入しているが、定着が可能そうであれば他の事業所にもノウハウを展開したい。

はるにれの里 家族会連絡協議会 提言の実施状況

◆「平成 29 年度社会福祉法人はるにれの里 事業計画」へのコメントに対する平成 29 年 11 月 11 日の法人回答

計画の項番	事業計画内容	コメント	法人説明
1 (2)	生活介護支援事業所の小規模化と再編成	生活介護の活動について見直しやきめ細かい対応の要望があったので、事業者都合の再編とならないよう配慮願いたい。	事業所の小規模化や再編成については、活動環境などの配慮から、より小さな集団環境での支援を考えてのことで、事業所都合の再編は考えておらず、むしろ分散化することにはより、経費増とはなりません。 ⇒ 人材難状況で組織分割して利用者に負担がでないか懸念
3	法人家族会連絡協議会との連携強化	2 段落目であるが、当会で成年後見人を行うことは事実上困難であるので、現状は学習会や情報の提供などを行うものとする。また、第三者評価としては成立しないと考えている。あくまでもサービスをよりよくするために協力させていただいているという意識である。	これまでの連絡協議会での協議の経過から、今後も学習会や情報の共有をおこなっていくということ、協議会との連携・協力の関係を大事にしていきたいと考えます。
5	人材確保と職場定着・人材養成	異動についてのコメントも多かった。異動自体は必要な事ではあるが、対策を十分とっていただきたいところ。支援計画を渡して引継ぎが完了ということではなく、ご本人主体とした内容であるかどうかの評価を行い説明することが必要ではないだろうか。具体的には引継ぎ後の様子を観察し不足していたことを発見し家族に説明し、次回の担当変更などに生かしていただくことなど。できれば管理者も評価に参加して、引継ぎがうまくいっているかを検証していただきたい。	福祉職場での人材確保が難しい状況はご周知のことと思います。この間、法人としても重点的に採用活動を進めているところです。職員異動に伴う支援に係る引継ぎについては、ご意見にある内容を再度、各事業所で見直し進めていきたいと考えています。あわせてご本人支援に係る職員の人材育成と定着への取り組みも進めていきます。
5 (3)	業務の見直しと間接業務へのパート職員の導入	パート職員へのフォロー体制などリスクになるようなところに対して、やり方の具体的な説明を家族にしたい。	生活介護事業所や就労継続(A/B 型)事業所などの日中活動事業におけるパート職については、直接支援業務、間接支援業務に応じて、業務のフォロー等、日中の職員チームで行っており、職員の判断・指示などで一定範囲での業務をおこなってもらっています。
8	厚田はまなす園・ゆいの入所施設の地域移行に向けた役割と機能の検証	厚田はまなす園の将来構想検討会議で方向を決めていくとのことだが、今回のアンケートでは家族の方の意向も多いのと、やはりご本人の意向を確認していくプロセスを重視していただきたいと思う。ご高齢の方も多いため、面会や外出に対する配慮も合わせて検討していただきたい。	厚田はまなす園の「建物の老朽化」「地理的環境として遠距離にある」「高齢化対策」「医療対応」「安全性」「高齢化した家族の状況に合わせた面会に対する配慮」とあるが、まさにそうした課題を継続して協議し、ご本人やご家族のご意見も聞きながら法人としての方針と計画を明確にしていきたいと考えています。
10	グループホーム夜勤体制の抜本的見直し	アルバイトの導入については不安視している意見が散見されている。導入を進めざるを得ない状況は理解できるが、今後も制度の改正や人材不足の懸念はなくなるので、直近の課題で考えるのではなく、長期視点も取り入れて対応策を検討していただきたい。またアルバイト導入に対しての不安を解消するための説明をお願いしたい。	グループホームへの交替勤務のためのアルバイト職員の導入については、実習、研修、フォローやバックアップのための待機態勢について別途、説明させていただきます。