

くりのみ広場

くりのみ広場 令和5年春号 (No.62)

発行・編集：社会福祉法人四幸舎和会 大阪府豊能郡能勢町下田尻20番地 TEL 072-735-2212 FAX 072-735-2213

発行責任者：大崎年史

★ 春号のキラキラさん

毎号 元気に輝く利用者を キラキラさんとして 紹介します！

春号は **かたやまの赤いやね** のキラキラさん です。

今日も 元気！



index

年 頭 所 感	理事長による今年度の事業方針です	P2
法 人 だ よ り	ワンオペを脱却するとどうなるのか	P3
事 業 所 め ぐ り	くりのみ園・おおざとの赤いやねの様子です	P4～5
職 員 コ ラ ム ・ 寄 附	くりのみホーム職員のコラムです	P6～7
新 人 職 員 紹 介 ・ 寄 付 紹 介 ・ ひ と こ と	P8

「1日でも早く コロナ前の生活に戻していく年度へ」

社会福祉法人四幸舎和会
業務執行理事 大崎 年史



4月3日に辞令交付を行い、今年度も1名の新卒を迎えることができました。法人として、5年連続で計11名の新卒を迎えたこととなります。数年先に、「この仕事をして毎日がとても充実している」と云えるスタッフに成長してくれることを願っています。

さて、2020年（令和2年）1月に新型コロナウイルスが確認され、3年が経過しました。この間、利用者の生命と暮らしを守るために、面会や外出等、利用者の楽しむ場面の多くが制約を受けたことは否めませんでした。一方で、法人の全スタッフが感染予防を徹底するとともに、日々、利用者支援に励んでくれたことに敬意を表します。

本年5月8日以降、感染症法上の5類への引き下げが決定しましたが、各事業所とも、感染対策を継続しつつ、コロナ前の生活や活動に戻れるよう、しっかりと支援していきます。相反する目標ですが、どちらも実現できるよう努めていきます。

令和5年度の事業計画のキーワードはコロナ対応以外に、『権利擁護』、『意思決定支援』、『適正な身体拘束（行動制限）のマニュアル化』、『リスクマネジメントの強化』、『ハラスメントのない職場環境』、『メンタルヘルスへの早期対応』を掲げています。とりわけ『リスクマネジメント』は、昨年12月に喉詰め死亡事故が起き、再発防止を徹底していくとともに、過去の事故検証委員会が出された3つの提言を忘れずに取り組んでいきます。

- 【提言】
- ① リスクやリスクマネジメント対策に関する情報共有を徹底する
 - ② 過去の事故事例を忘れずリスクマネジメントの質を高める
 - ③ 家族が安心できるよう関係を深める

ここ数年、メンタル面の不調でスタッフが休職するケースが増えてきています。メンタルケアの重要性を管理監督者が常に意識するとともに、ハラスメントや労災事故等がない職場環境を構築していきます。



最後に、第Ⅲ期法人事業計画（令和3年度～令和12年度）の3年目に入ります。これからも長く地域生活できるよう、池田・豊中エリアの新しいグループホーム（ロジェはちづか）の開設準備（6月1日から）を進めています。利用者の皆さんはとても楽しみにされています。詳細はまたの機会に……。

「ワンオペからの脱却」 ～めざせレジリエンス・アップ～

事務長 増村 和彦

最近男性の育休が増えているとか。しかし先日見たテレビでは、女性の配偶者の意見として「大きな子どもが一人増えたみたい。」とか「夫からのしてやってる感が腹立たしい。」など、ごもったもな意見に同じ男性として肩身の狭い思いです。それら女性の意見の中に「結局ワンオペに変わりは無い」という話があり、『ワンオペ』という言葉が家事一切を一人で切り盛りすることを指しているのだと知りました。

実は最近私もワンオペを実感することがありました。それは私たち事務チームの業務の再編を行った時です。昨年新メンバーが加わり4人体制となったので、業務分掌を見直しましたが、いざ業務一覧を見渡してみると割り振りが難しい。それまで経理、労務、請求、給与など仕事別に担当を分けていて、3人できれいに分業できていたので、均衡を考えながら4人に分けようとしてもうまくいかないのです。業務を部門別に区切って個々が専門に担当すれば、スタッフ間で仕事を共有することが減り効率が良くなります。つまりワンオペです。それでスタッフの業務量に偏りが無ければ問題はありません。

しかし、こうした仕事でのワンオペは『業務の属人化』と言い、昨今働き方改革を進める中では避けるべきとの評価になっています。なぜなら誰かが欠けると仕事が進まないという欠点があるからです。最近は休暇が取れることが職場選びの重要なポイントとなっていますし、育児休業や介護休業、そして病気によるまとまった休みなど、ライフステージの中で誰にでも起こり得るイベントでは、それらに対応しながらも職を失うことなく形を変えて働き続けられることが求められています。多様な働き方に柔軟に対応しなければならぬ今の世の中で、業務の属人化は弊害になるのです。

さて、今の話は働く側からでしたが、法人の立場からするとどうでしょうか。スタッフの誰かが欠けても、他のスタッフがそれを補い事業継続してゆくことができる。スタッフに重大なイベントが発生しても雇用をつないで復帰を見込める。これは最近重要視されている、『レジリエンス（回復力）』や『事業継続計画（BCP）』につながります。レジリエンスが注目されるようになったのは、近年私たちが目の当たりにしてきた様々な危機、例えば大規模な地震や津波、未知の感染症の脅威、社会情勢の不安があっても業務をより安定的に行えるような組織体質への変革が注目を浴びたからです。

身近な例を上げると、コロナ禍の初めマスクなどの衛生用品が不足しました。私たちも普段購入している通販サイトで入手できなくなり、別ルートの業者から融通してもらったということがありました。このように物品の調達に複数のチャンネルを有しておくこともレジリエンスにつながります。

私たち事務チームも、法人のレジリエンス強化とBCPを意識しながら業務分掌を考えてゆきたいと思います。

事業所めぐり

くりのみ園



カマコよくなったかな？



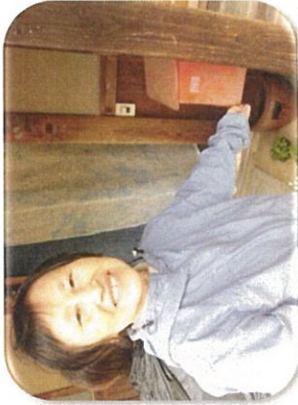
髪やさんによる
理美容です



さっぱりした！！



おおざとのお便りを
ご近所に入れてます。



これから
散歩に行きます。

おおざとの赤いやね



今年の書初めの様子です！



職員コラム



新しい生活、変わらない生活

くりのみホーム

サービス管理責任者 浅原 あゆみ

池田のホームは、長く過ごした池田市旭丘を離れ、新しく池田市鉢塚などに移転します。さらに新しい利用者が加わり、池田市で初となるサテライトホームも展開します。

新しい場所で新しい生活が始まりますが、これまでの生活で積み重ねてきたことはできる限り変わらないように、安心して過ごせるようにと苦心しています。

新しいホームに移る方々は今の住まいから、より整った環境に移ります。変化が心身にプラスになることもあります。新生活に慣れるまでご苦勞をお掛けすることになるかもしれません。いままで慣れ親しんだ生活が一変するのに伴い、戸惑うことも多いだろうと思います。

変わらないままでありたいことは、それぞれの利用者の方が楽しみを見つけながら、困ったときにお互い相談ができる関係と環境を維持すること、心身ともに無理をしすぎているか確認し合えること……。など安心して生活ができる根っこの部分です。これを新しい生活に移るにあたって変わらないようにすることは、非常に大変なことです。日中の通所先、通勤先、行きつけのお店などへの道順や移動時間、道すがら見ている風景などなども変わります。気持ちも変化してくるかもしれません。ご近所のみなさまも変わります。新しいことにぶわっと直面することになるのですから。

スタッフの側にも今回の引っ越しには戸惑うことが多くありました。多数の物件を探してきた中で、一旦きまりかかった物件が、行政等のルールで利用が難しい物件であることが判明したり、設備やらの認可をとるのに何度も役所とやりとりしたり。スタッフの勤務形態の変更や業務の変化があったり、食事提供の整備に苦心したり。中でも、利用者の方々の意思をどう汲み取り生活に反映させていくのか。これは、時間制限のある中でひとつの選択を迫られ答えを出したことに、今でも悩み大いにとまどっています。

変わることも変わらないように維持することも割と大変なことでした。変化するというのは、色々と大変なものなのだと感じています。

ところで、変化することで良かったことが最近ありました。

みなさんはマイナンバーカードの申請はお済みですか？ホームの利用者の方から「浅原さん、ぼくもマイナンバーほしい。」との一声から、マイナンバーカードの申請をすることになりました。いずれ、保険証にもなるし、必要を感じていたので「一緒に申請しましょう」となりました。カードにはマイナポイントがついてくるのですが、これを

どうお得に使うのか？ 利用者の方の楽しみであり財産です。そもそも利用者の方はポイントカードを持っているのか？ 保佐人さんに相談しながら検討することもありました。ポイントカードを作ったことがない方もおられました。利用者の方によく行くお店を聞きながら、ポイントで買い物できることを説明しながら、お店まで一緒に行って店員さんにポイントの使い方を聞いたりしました。

申請手続きの役所での待ち時間は長く、「ポイント」という謎の説明を聞かねばなりませんでしたが、でも、利用者の方は新しいものを受け入れて、少しばかりのお得をしました！ 変化を受け入れて、新しい生活がより良い営みになるようにと願っております。

スタッフより一言

池田の鉢塚に新しいグループホームができることになり、そこにセブン&チェリー作業所の利用者の方も入居されることが決まって、昨年度ワーキングチームが発足し、月1回程度の会議を開催しながら、開設まであと1ヶ月ほどになりました。（申請等の手続きは大嶋さんと黒川さんに、その他細かい調整は浅原さんに任せきりでした、すみません）

私はというと4月にくりのみホームの主任（兼務）という立場になり、ホームに行く機会も増え、ホームの利用者の方や世話人の方の顔と名前を覚えていっているところです。また、ここ数日、浅原さんとは新しいグループホームの家具や電化製品を購入するため、一緒にお店に出向き、いろいろ悩んだり迷ったり、店員さんとも相談しながら商品を選んだりして、入居に向けて一歩ずつ進んでいる感じです。

家具等の購入にあたって、置く場所の寸法を計測するために、先日できたばかりの鉢塚のホームに行かせていただき、一足先に建物内を見させてもらったので、新生活へのイメージがなんとなくですがわいてきました。そのイメージは「新しくてきれいで良いなあ」というのと、浅原さんが書かれているとおり、「新しい場所での生活になることで大変なことも多々あるだろうなあ」という両方です。（どちらかと言えば、大変だろうなあという気持ちが強いですが…）

そして、新しいグループホームだけではなく、サテライトやこれから移転予定の第2ホームの利用者の方も新しい生活が始まります。どの利用者の方も安心して過ごしていただけるように、また何ヶ月後かには、新生活を始めて良かったと言ってもらえるように、スタッフ全員で協力しながらやっていきたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

池田豊中エリア担当係長
谷 口 仁

新人職員紹介



くりのみ園
支援員 沖野 悟

3月より入職しました沖野と申します。
利用者様が笑顔で充実した日々を送れるよう、
日々スキルアップしていきたいと思っています。
よろしくお願いいたします。



おおざとの赤いやね
支援員 佐治 夢東

4月より入職しております。かかわりを大切に、チ
ームで丁寧に支援を考え、励みます。よろしくお
願いいたします。



かたやまの赤いやね
支援員 亀岡 勇士

はじめまして、亀岡勇士です。
何分ご迷惑をお掛けする事もあるかとは思
いますがよろしくお願いいたします。

どうぞよろしくお願いいたします



寄付紹介

- Shikousyaサポートクラブ様 ¥342,000
- 佐向紀子様 ¥10,000
- 根布谷ちづよ様 利用者用マスク多数



ひ・と・こ・と

春は出会いの季節と言いますが、新年度が始まり、皆様におかれましても出会いや別れがあ
ったのではないのでしょうか。わたしの勤務事業所はかたやまの赤いやねですが、人事異動によ
る出会いと別れ、それに新規利用者様との出会いがありました。

出会いと別れと申しましたが、ご利用者様からすると、意味の解らない変化とも言えます。
「いつもと違う人がいる！」これはとても大きな変化であり、その変化がづらい方もおられる
ので、いつもと同じを提供して安心につなげようとしています。

新規利用者様の入所で新たな学びもたくさんあるので、スタッフはこの変化を刺激としてス
キルアップをしていきますので今後ともよろしくお願いいたします。

かたやまの赤いやね サービス管理責任者 黒川 直樹