

令和5年度静岡市要介護度改善評価事業 特定非営利活動法人 シンセア 認知症対応型共同生活介護 グループホームたみの里-清水

(1) 取り組み概要

グループホームたみの里-清水では、経営理念『生き生き生きる』に則り、入居者様、ご家族、職員や法人にかかわる皆さんが豊になるように様々な取り組みをしています。特に認知症の方の記憶維持に努め、入居者様とのたくさん会話を通してお一人お一人が大切にしていることやこだわりのあることを続けることができるようサポートしています。

①食を活かしたレクリエーション

一番の強みは食事レクリエーションを多く行っていることです。食事レクリエーションでは、職員だけで作るのではなく、入居者様も一緒に作っていただきます。一緒に食材の下ごしらえを行ったり、かき混ぜたり、焼いたり…食レクを通してお一人お一人ができることをできるようにしていただくことで、楽しみながら残存能力の維持につなげています。

準備



混ぜる



可能な範囲で
お手伝いして
いただく

焼く



お食事♪



今年度だけで20種類以上のお菓子レクを実施しました！



②献立、食事へのこだわり

献立を法人内で作成し、調理も施設内で行っています。そのため、入居者様の好みや意向に寄り添ったお食事を提供しています。食事内容は、普段の何気ない会話で入居者様が食べたいとおっしゃったものをなるべく取り入れるように心がけています。例えば、「もうすぐハロウィンだね」という会話をしたら、ハロウィンらしい食事（レクリエーション）を取り入れるようにしています。



③季節行事

年間を通して四季を感じる様々なレクリエーションを行っています！もちろんレクリエーションは入居者様とお話をしながら一緒に決めます。「次の季節は何ができるかな？」「柿がとれる季節だねえ」「干し柿を作ろう！」というようにコミュニケーションの中で、入居者様がなにをしたいかを教えていただきそれを取り入れつつたくさんの季節行事を行っています。また、小さなことでも月2回は季節を感じていただけるレクリエーションを行うことを心掛けています。



4月 お花見&お弁当
お散歩をして春を感じ、
お外でお弁当を食べました！



5月 室内いちご狩り
ホーム内で洗濯ばさみで留めたイチゴを入居者様に採っていただきいちご狩りを楽しんでいただきました。



6月 紫蘇ジュース作り
ほぼ毎年恒例の人気行事
紫蘇の葉を丁寧に茎から切り離します。



7月 流しそうめん
流しそうめんを召し上がっていただきました。大きな竹の筒で行い本格的でした！



8月 盆踊り
地域の夏祭りの前夜祭としてボランティアの盆踊り隊の方が来てくれ、入居者様も一緒にリズムにのって手拍子しました。



9月 おはぎづくり
お彼岸にはおはぎを作りました！

PIC UP !



10月 子供神輿
入居者様方のために、子供神輿がコースを変更してくれました。お子さんたちも入居者様も交流を楽しんでいました。地域密着型の施設だからこそその強みであり、今後も地元の方々との交流も大切していきます。

④ご家族様との交流 (11月)

法人創立20周年を迎えるにあたり、2023年は特にご家族様との交流会に力を入れました。新型コロナウイルス流行に伴い自粛していた対面での面会も今年度は積極的に取り入れ、交流会ではご家族様と入居者様と一緒に取り組めるイベントとして11月に干し柿づくりをおこないました。ご家族様から後日いただいたお手紙のなかで“自分が小さかった頃にお母さんにご飯を作っていたころを思い出した”という心温まるメッセージをいただき、職員一同よりいっそう入居者様とご家族様のサポートをしていきたいと感じました。



⑤毎日の体操の習慣化

たみの里-清水では、毎朝10時～10時30分までの30分間、4つの体操を行っています。参加の強制や促しにより無理に参加していただくことはせず、自主的に参加していただいています。ただ身体を動かすだけでなく、残存記憶向上も意識しています。

○自主的に参加していただく工夫

毎日同じ時間に同じ体操をこなしていただきます。毎日同じ時間に同じ内容を行うことで、日々の習慣として行うことで残存記憶維持向上も期待できます。

○成果

毎日多くの入居者様に参加していただき、記憶力の向上につながりました。普段テレビで映像を観ながら体操を行います。体操の音楽だけでも体操ができるほど習慣として覚えてくださっている入居者様もいらっしゃいます。

○体操について

30分の間に4種類の体操を行います。そのうち1つは清水のご当地体操を行っています。

なお、毎日同じ時間に同じことを行うことを大切にす一方、入居者様にとっていいと思ったことは新しいことも積極的に取り入れています。例えば、朝の習慣の体操とは別の時間には、下肢上肢に特化した簡単なストレッチを強化的に行う月を設けることで、体の様々な部分を動かしていただいています。



時には“飲みにケーション”も大切？ノンアルコールビールで乾杯！

⑥とにかくコミュニケーションを大切にする

たみの里-清水では、入居者様とのコミュニケーションを大切にしています。食事介助中の会話はもちろん、テレビを見ながらの会話等では職員だけで話すことはせず、必ず入居者様方と一緒に話をします。それにより関係づくりだけでなく、入居者様お一人お一人が大切にしていることや、好きなことを把握でき、介助やレクリエーションのきっかけとなります。



⑦スキマ時間を作らない！

お食事の少し前の時間やちょっとしたレクとの間の空白時間など、入居者様の様子を見て、職員たちは自発的に何かしらのアクションを起こすことを心掛けています。

職員Sさん：

入居者様が目を閉じて、ぼーっとしていたり、座っているだけの時間がもったいない、そう思います。だからそういうときはいろんなアクションを起こして気を引くようにしています。例えば、将棋倒しみたいに積み木をテーブルに並べます。すると、それまで興味なさそうにしていた入居者様方が徐々に関心を持ち始め、“このカーブは急すぎる”“もっと距離を縮めないと倒れないよ”などと監督してくれるんです。言葉を発するのが難しい方も一生懸命アドバイスをくださいます。皆さん並べるのは手伝ってくれないんですけどね笑 そうやって皆で並べた積み木がちやんと倒れたときは皆で盛り上がり大喜びします。

認知症の症状進行予防として、一緒に考えたり達成感を味わうことはとても大切です。日々のちょっとしたスキマ時間の取り組みも入居者様の自立度維持に繋がっています。



(2)維持した事例～S様の事例～

S様について

当ホームではアルツハイマー型認知症の入居者様が多い中、S様は動脈硬化型認知症の入居者様です。そのため、症状の維持改善のためにバランスの良い食事や、血流を良くするために軽い有酸素運動を行っていただけるような取組をしております。その結果、S様はH26年の入居以来、要介護度と日常生活自立度を維持し続けています。（過去二年以内に要介護認定期間更新有り）
そこで、S様に介護度・日常生活自立度を維持していただけるように施設で取り組んでいる内容を紹介させていただきます。

S様が“こだわり”続けることができるようサポート

S様はこだわりがとても強い方です。自分のこだわりをこだわり続けられるということは、記憶がしっかりしており、判断ができているということが実感できるため、職員はS様が自分自身の“こだわり”を貫くこと尊重し、可能な限り“こだわり”を持続していただくサポートを行っています。

☆食へのこだわり

S様は食べたいもの、好まない食べ物がはっきりしています。そこで、召し上がった食べ物から会話を膨らませ、何が好きなのか、どんな食べ物が食べたいか、食べてみたいかを教えていただくようにしています。

例えば、普段あまりお飲み物を積極的には飲まれないS様ですが、イチゴ味の飲み物があった際にS様が召し上がっていたため、職員がS様と会話をしていたところ、イチゴが好きだとわかりました。そこで、S様の居室があるフロアのベランダのプランターにイチゴの苗を植え、現在は毎日のイチゴの苗への水やりをお願いしています。S様は育てたイチゴでジュースを作ることを楽しみにしながら水やりをしています。

なおS様に限らず、金魚の餌やり等入居者様が興味を持ったものや好きなことを無理なく行っていただける範囲で役割分担することで、積極的に日課をこなしていただき、物忘れを予防しています。

☆お風呂へのこだわり

あまりお風呂が好きではないS様は入浴の時間、石鹸、石鹸の配置、洗い方、介助者の性別等…こだわりもより強いようです。このようなこだわりはS様のルーティーンでもあるため、会話をしながらS様の思いを知ることで、なるべくご希望に沿って今まで行っていたことを崩さないよう配慮することで記憶維持に努めています。また、一日でも早く入浴していただけるよう石鹸の位置を微調整したりと日々工夫をしています。

他の入居者様と談笑



イチゴの苗に水やり♪



S様（92歳）

個人情報保護の観点でお顔の掲載は控えさせていただきます。



イチゴ好きなSさんは室内でのいちご狩りレクリエーションにも積極的に参加してくださいました♪



夏はお野菜の水やりも行いました！

S様の健康維持のために、たみの里-清水の取り組みもたくさん貢献！

食レクにも積極的

お食事の好みがはっきりしているS様ですが、食レクにはとても積極的に参加して下さります。お好み焼きのトッピングや、お菓子の材料のかき混ぜ、おはぎのお米つぶし等無理のない範囲でご自分で行っていただくことで、自立度の低下防止を図りつつ五感を刺激します。



塗って…



トッピングして…



完成☆



お食事

施設内で献立を作成し、職員と入居者様で調理を行うことのメリットとして入居者様の好みや意向に寄り添った食事の提供ができることがあげられます。S様は濃いめの味付けがお好きなため、健康に影響がない程度に濃いめの味付けにしています。また、義歯を作ったものご本人が義歯の装着をあまり良く思われなため、随時お食事のご提供方法をご本人と相談しています。



毎日の体操に積極的に参加

自主性を尊重するために強制はしていませんが、S様は朝の体操にも積極的に参加して下さっています。取り組みでもご紹介した午前中の体操の時間には、毎日の日課として参加して下さっており、物忘れ予防と血行促進の効果があります。



コミュニケーション

普段は自分からはあまり話さず寡黙な性格ですが、職員が冗談を言ったり話しかけると笑って下さったり、昔話をしてくれます。また、昼食を召し上がったすぐ後に、「お昼ご飯はいかがでしたか？」など直近の話題をふることで、なるべくたくさん考えていただける機会を作っています。



レクリエーション

S様は色を塗ることがお好きなため、毎月カレンダーに色を塗っていただき、ご自分の居室に飾っていただきます。毎月行っていただくことで、色を塗ることが“できる”ことを継続しています。また、『ことわざかるた』が得意で、好きです。ことわざが書かれたかるたを並べて職員が「犬も～」という続きをおっしゃるほどにお得意のため、楽しそうに自慢げです。季節ごとのイベントはもちろん、日々のレクリエーションでも入居者様の得意なことや参加したいと思っただけのレクリエーションを考え、企画しています。



カレンダーに色を塗るS様



盆踊りもノリノリ♪



(3)職員の資質向上・モチベーション維持に関する取り組み

①ありがとう名刺を送りあう取り組み

法人で職員全員に、ありがとうの文字が裏に印字された名刺を配布し、職員同士がありがとうを伝えあいやすい環境づくりに取り組んでいます。普段は直接送りあっていますが、普段なかなか会えない他事業所の職員等にも伝えられるよう、法人内の配達便で届ける仕組みもあるためありがとう名刺を入れるボックスは常設してあります。今年度は促進週間（ノルマや強制ではなく呼びかけ週間）を年二回行い、共に働く職員や業者の方等への大小たくさんへの『ありがとう』を見つけるきっかけを作る運動を行いました。たみの里-清水では従業員数約20名に対し、直近の強化週間に投函された『ありがとう』の数は48枚でした。『ありがとう』を見つけたり、自分の何気ない行動が感謝されることで、自分の得意なことをより磨くきっかけになったり、モチベーションの向上や職員全体の団結力に繋がっています♪



②施設内コンテストの取り組み

表彰や職能評価等も行ってはいますが、その項目はどうしても技術や功績にスポットが行きがちです。それら以外にも、入居者様の生活をよりよくしていくために職員が取り組んでいることは多々あります。それらに対して感謝を伝えたい、応援したいという想いからコンテストがスタートしました。こちらは法人の方針や年間目標に沿ったうえで、お客様のために取り組んでいきたい項目のお題が月一回出され、それについて行った事をエントリーし、全職員と、入居者様のご家族様が投票できる仕組みになっています。たみの里-清水ではこの取り組みの中でも特に、『食』と『美化活動』がテーマの月にエントリーする職員とノミネートされる職員が多くいました。まず『食』については、お菓子作りが得意な職員がおやつや食レクを多く行っているため、そのレク内容でエントリーしていました。職員自身が好きなことをレクリエーションとして取り組み、更にそれが法人全体で共有されるため、モチベーションに繋がっています。

『美化活動』では、日々の掃除のなかで自分が頻繁に担当する箇所で気になっている部分もともとあり、せっかくだからやってみよう！と思い、自分が気になる部分の掃除や整頓を行いました。トイレ掃除担当の職員は、車いすのタイヤの跡が気になっていたため、床をきれいにし、物品の在庫管理を担当している職員は倉庫の整理を行いました。自分にかわりがあるからこそ気づくことができ、気になったところをきれいにすることをこころがけました。そうすることで、トイレ掃除担当の職員は日々の掃除のときもキレイな床を掃除すると気持ちがよく、倉庫をきれいにした職員は、棚卸しがしやすくなり、効率も上がったそうです。普段も仕事をこなすだけでなく、考えたり気づきをもち、それを改善したい！と自発的に取り組めることは、たみの里-清水の職員の強みであり、この気づきと実行力によって、今後も入居者様が過ごしやすい環境づくりに努めてまいります。



脱衣所



物置



③外国人の積極的な受け入れと職員の団結力

たみの里-清水では、法人内で一番初めに特定技能外国人を受け入れ、2年間で最大2名の特定技能外国人の職員が在職していました。外国人職員に介助の行い方や入居者様との接し方について伝え方を考えたり、用語の説明を行ったりすることで、改めて既存職員が自らの仕事の行い方について考えるきっかけにもなりました。また、外国人職員が困ったときに助けたいと感じ、積極的に関係づくりを行う職員が多く、近くにあるお店や生活のアドバイスをする職員もいたそうです。外国人の職員さんは、職員同士も入居者様とも言葉が通じるか不安に感じることも多いようですが、職員のフォロー体制と、優しい入居者様方のおかげで仕事にやりがいを感じてくれています。たみの里-清水では、職員間の国籍や年齢による隔たりがなく、困ったときは積極的にコミュニケーションをとって助け合えることが強みであり、支え合う環境が整っています。

外国人職員Hさん：

この仕事を始めたばかりの時、いつも私は、皆さんに私の言葉が伝わらないことを恐れています。しかし今は、みんなのおかげでコミュニケーションに自信が持てるようになりました。分からないことがある時はすぐに聞きます。皆さんも熱心に教えてくれて、今の日本語は完璧ではないけど少し良くなった気がします。こんなに良い環境で仕事ができることはとても幸せと思います。利用者さんと一緒に遊んだり運動したり、日常生活で人々を助けることができる毎日はとても有意義だと感じています。利用者さんだけでなく、ここの職員さんも親切です。全員が常にお互いをサポートし、チームとして機能しているから毎日が楽しいです。

④職場環境改善への積極的な取り組み

法人では職場環境改善委員会を数年前から発足し、昨年度から各施設の職員を1名ずつ委員として選出し、職場環境をよくすることで職員が働きやすい環境を整え、サービスの質の向上を目指すことを目的として活動しています。今年度はたみの里-清水の入社4年目の職員が委員長を務め、率先して課題解決に向けて取り組みを行っています。具体的には、③で取り上げた外国人雇用について、様々な職員が仕事をしやすい環境を整えることで、入居者様へより良いサービスを提供できると考え、どうしたら外国人の方も働きやすくなるかにスポットをあててなにか取り組みたい、と昨年度から抱負を掲げ、今年度は外国籍職員や新入職員が仕事をする上で困りそうなことをまとめた『お助けブック』の作成をしています。こちらのお助けブックは、たみの里-清水に在職中の外国人職員や、同じフロアの職員への聞き取りを行ったうえで作成を現在すすめています。

⑤社内チャットツール（Slack）の導入

SNSツールとしてLINE等様々なアプリがありますが、プライベートと仕事を切り分けつつ、社内での連絡を円滑に行うためにSlackを法人内での連絡ツールとして一部導入しました。各施設内での連絡は業務や事務連絡がメインですが、法人全員が見えるところでは、施設でのレクリエーションや、困りごとの相談等をしたりアドバイスやエールを送る場として活用しています。なお、法人内のルールとして、原則の使用時間を設けることで、プライベートへの干渉を防ぐよう心掛けています。

今年、たみの里-清水の職員が『鈴カステラを焦がしてしまったのでコツを教えてください』とSlackで投稿したところ、他施設の職員たちがアドバイスを伝えたり、鈴カステラづくりにチャレンジしていました。今までは共有や共感する内容が多く、このように施設が他施設を巻き込む形のスレッドはあまりなかったため、清水の職員の発信によって他施設が刺激されて一緒に頑張ったことは、清水の職員の自発的な姿勢によるものだと思います。



皆さんのアドバイスのおかげで焦がさなくなりました！

⑥得意をいかしたレクの実施

様々なレクリエーションが得意な職員がいれば、苦手な職員もいます。そのため、苦手な事や難しいことをやるのではなく、職員自身が得意なこと、できることをレクリエーションとして行ってもらうことを心掛けています。職員が自分の好きなことや趣味をどのようにレクリエーションとして行うことができるかを考えて取り組むことで、モチベーションをあげて楽しく仕事をできるような環境づくりを心掛けています。職員が不安げにしていたり元気がないと、その雰囲気は入居者様にも伝わってしまいます。そのため、職員が楽しんでできること、自信をもってできることを行い、入居者様にも楽しく過ごしていただくことを意識しています。



⑦定例会での研修

毎月の定例会では、同時に研修を行います。年間で決まっている研修以外では施設で自由に内容を決めます。たみの里-清水では、夜勤業務について考えたり話をするのが比較的多くあります。夜勤以外の日中のシフトでは、自分以外にも職員がいるため他の職員の行動を参考にしたり、アドバイスをもらうことができますが、夜間は一人での業務時間が長く、入職当初の研修以降は基本的には他職員のやり方を参考にすることがありません。そこで、定例会の研修では夜勤時の業務内容について共有することで自分の業務方法を振り返ったり、他の職員からノウハウを教わることでより良いサービスを提供できるようになるなど、作業の効率が上がりました。今後も、自分のやり方の振り返りや、アドバイスをもらうことで職員全体でサービスの質を高めていきたいと思えます。



⑧職員の自主的な取り組み

たみの里-清水では、上記の様に自ら考えて行動することがしやすい環境になっています。そのため、職員は主体性を持っており、自主的に何が入居者様やご家族様への、サービスの質向上のためになるのかを考えて行動しています。自分の得意や趣味を活かす取り組みはレクリエーションだけにとどまらず、職員間でも行われています。

～朝礼でのとある職員の取り組み～（仕事により深みを）

同じ介護職員でも、人によって介護への関心度は様々です。また、資格などを取得して介護や認知症についての知識やノウハウを得ていても、最新の話題やニュースを知っているとは限りません。そこで、たみの里-清水では、朝礼の時に介護や福祉、認知症に関係する最新のニュースを毎日ひとつ紹介してくれる職員がいます。

「自分の仕事に関係しそうなニュースには常にアンテナを張っています。しかし、その関心は人それぞれです。なので、自分が仕入れた新しい情報を他の職員にも共有しインプットしてもらうことで、毎日の仕事を「ただこなすだけ」ではなく、興味をもって取り組んでもらいたいと思っています。そうすることで、仕事に深みが増してよりよいケアを入居者様に提供でき、職員もより成長できるのではないかと、そう思っています。」

日々の生活の中で必ずしも全員が常に介護についてアンテナをはっているわけでは有りません。“関心を持つようにアクションを起こす”ことは難しくても、毎朝朝礼で教えてもらう小ネタは受け入れやすいものです。得た知識を独り占めするのではなく、業務時間である朝礼時に自主的に知識のおすそ分けをすることで、職員全体の介護知識が少しずつ高まっています。

⑨認知症介護基礎研修（e-ラーニングの活用）

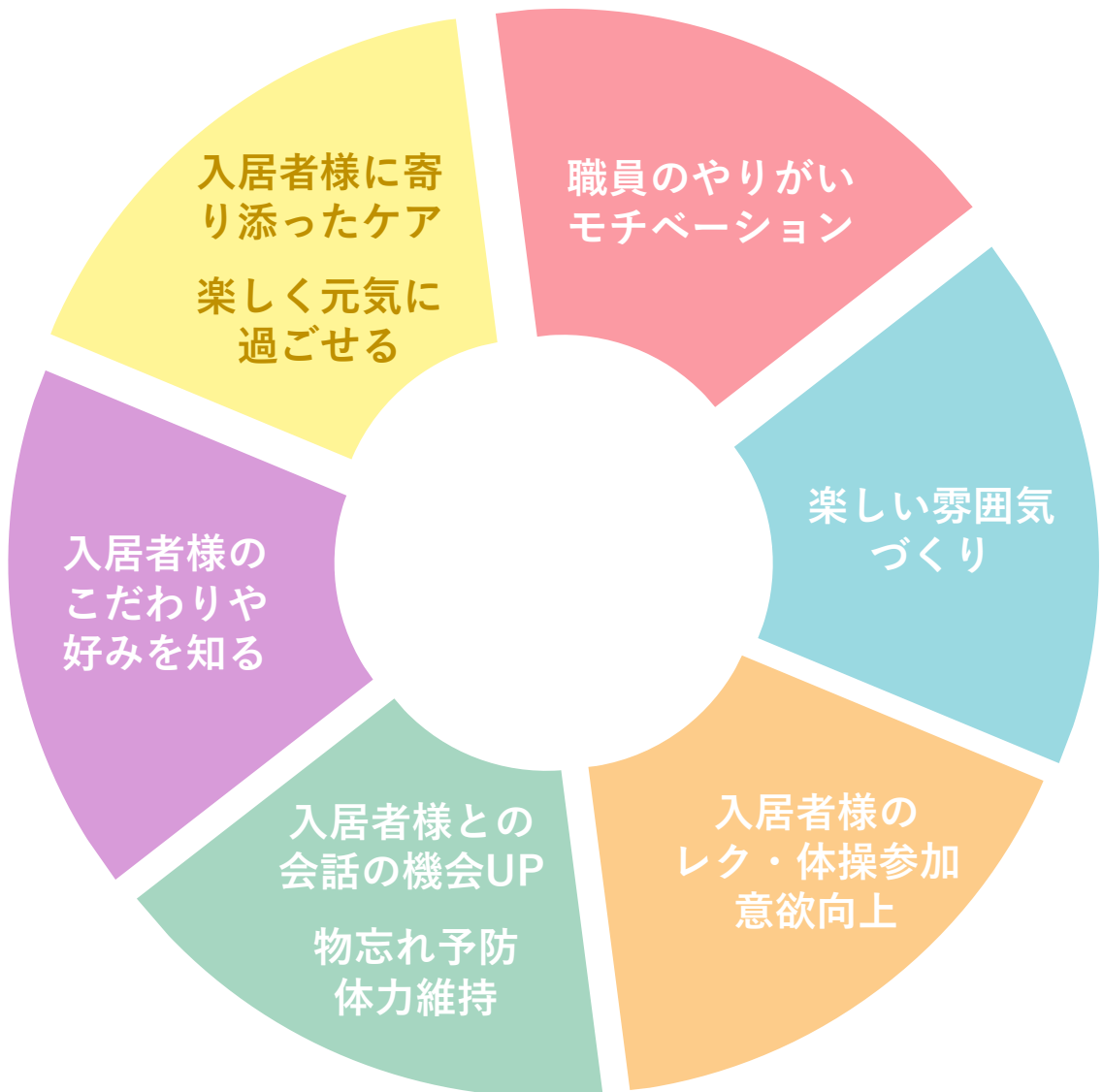
現在努力義務となっている、介護系無資格者が受ける認知症介護基礎研修があります。e-ラーニングで行えるため、本来実地で集団で受ける必要はありませんが、あえて複数人で同時に受けています。理由としては、ケーススタディの場面で、実際に話し合いをして考えを深めてもらうためです。また、働くうえで職員全体で話し合いや作り上げる場面も多いため、自分で考え意見を発言し、グループのメンバーの話聞いて自ら考えることを練習してもらう意図もあります。

(4)どの施設でも実践可能！

ポイントは主体性と雰囲気作り

私たちの取り組みは特別な最新機器の導入等が必要なものではないため、すべての施設で取り入れることができます。たみの里-清水では、職員や入居者様の主体性と自発的な動き、それが行いやすい施設内の雰囲気作りを大切にしています。職員のモチベーションをあげ、楽しい雰囲気づくりを行うことで、入居者様が楽しく自主的に体操やレクリエーションに参加していただき、認知症状進行予防と体力低下防止につながっています。レクリエーションや体操に参加していただいたり、ホールでお話をする事で、入居者様お一人お一人の思いや好きな事、趣味やこだわり、お人柄を知ることができ、さらに入居者様に寄り添ったケアが可能になります。入居者様が喜んでくださったり楽しんで下ったり、体力や記憶力が維持できると、仕事のやりがいに繋がります。

たみの里-清水は、どこか穏やかでのんびりした安心できる雰囲気になっています。職員があわただしくしていると入居者様もあわてた空気を感じ取ってしまうため、ゆったりと安心していただくことを意識しています。この安心できる雰囲気を大切にしているからこそ、職員が主体性をもって得意な事を活かし、入居者様も自発的に活動し、体力記憶力維持に繋がっています。



(5)その他アピールポイント

～まだまだある、たみの里-清水の魅力～

①昨年度～R5.11末時点の離職率の低さ

たみの里-清水の2022年1月～2023年11月末までの退職者は1名。（帰国のための退職）
介護での現場では職員の定着率の低さが懸念されていますが、たみの里-清水は離職率が低いため勤続年数長い職員が多くいます。しかし、ベテラン職員が幅を利かせることはなく、新卒で入職したり、比較的勤続年数が短い職員も、自分の得意な事を活かしたレクリエーション等を行い活躍ができるため、職員全体がモチベーションをもって高め合っています。離職率の低さから考えても、意欲的に働ける職場であることがわかります。また、定着率が高く職員の入れ替わりが少ないからこそ、認知症の方にとって大切ななじみの環境を提供することができ、入居者様がより安心してホームで過ごせる環境となっています。

②年齢層の幅広さと働きやすい環境

現在たみの里-清水では、25歳から79歳までの職員が在籍しています。グループホームのため、入浴介助や移乗介助があります。全身を使って行う業務は、自分の体調等コンディションによって難しい場合に職員同士で声を掛け合う体制が現在できています。1Fと2Fの2ユニット制ですが、両ユニットどちらの職員も助け合えるようになっています。去年、職場環境改善委員に寄せられた意見で、「自分の業務をやらない職員がいる」という意見が寄せられました。この時、職場環境改善委員会ではどうしたらいいか考え、話し合いと声を掛け合うことが大切だという結論になりました。そこで、清水の職場環境改善委員が主体となって定例会の時に話し合いの場を設けました。“やらない”のではなく、“やれない”こともあるため、その日の体調などによって自分が行うのが困難な場合や不安な場合は無理して行ったり放置するのではなく、コミュニケーションをとってヘルプを呼ぶことを意識するようにしました。また、朝礼時にその日の体調確認として、不安な業務や助けてもらいたい業務を予め共有することでより職員間の連携を深め、入居者様移乗時等の事故予防につながっています。



入居者様、ご家族様、職員、たみの里-清水にかかわるすべての皆様と共に今後も邁進していきます♪

