「　ビジョン　」
本来のグループホームの在り方の再考

皆様、いつもお世話になっております。平成２７年度協会活動も、そろそろ半ばに差し掛かろうとしております。特に今年度の目玉事業のひとつでもあります、グループホームにおける相互評価事業が始まっております。

評価項目は、全部で５３５項目。一つひとつ丁寧に確認してゆく作業は至難の業です。とても大変な労力と時間を必要とします。

しかし、今のグループホームの現状を考えると今一度原点に立ち返り、今一度それぞれの事業所において一つひとつ確認して、本来のグループホームならではの役目を新たにする時期であると思います。

すでに、相互評価モデル事業に協力していただいた事業所の１回目の相互評価を終えております。私もお邪魔させていただきましたが、本当に大変な作業ですし、時間も要します。

今の制度上の評価の在り方は、自己評価と外部評価項目の２つで構成されておりますが、しかしその内容は、大きな捉え方としての表現へと変わり、本来あった幾つもの詳細な項目が埋もれてしまっているのが現状です。

相互評価事業では、原点に立ち帰り、それぞれの項目の詳細に焦点をあて、そのポイントを確認する事で、本来のグループホームの在り方を再考する一助とすることを目的としています。

今、グループホームのみならず、高齢者にかかわるあらゆる介護保険事業所は、それぞれの質が問われています。決して国から問われているのではなく、国民一人ひとりから問われていると思うのです。私たちの真剣さが問われているのです。

当協会は、グループホームに特化した集まりではありますが、地域密着型のサービスの一つとして、地域に対して責任ある運営をしていかなければならないと考えています。

ビジョンは、『だれもが例外なく、思うところの自分の力で、自分の思うことにしたがって、自分で選択する権利を思い描ける社会を創造すること』です。

お互いの持てる力を共有するところから始めませんか？

一般社団法人
北海道認知症グループホーム協会
会長　宮崎直人

誕生日

プレゼントは下着二枚とパジャマ一着
ケーキを買ってみたものの
そのケーキを食べるのも
誕生日の歌を歌うのも私なのだ

母が認知症になるまでは
母のことなんてどうでもよかった
母の誕生日なんてすっかり忘れていた
自分の好きなだけ懸命にやった

自立してからも私の誕生日には
母は忘れず電報を送ってくれていた
オタンジョウビオメデトウ
ジブンノスキナコトヲ
オモイッキリヤリナサイ
誕生日は生んでくれた母親に
感謝する日だと父に叱られても
お礼も言わないままだった

ケーキを前に
ロウソクの火を消すのもこの私で
私の誕生日のようで
母が祝ってくれているようで
長い８本と短い数本の火を
母に感謝して一息で消した

詩　藤川幸之助
中央法規
「徘徊と笑うなかれ」から

編集後記

先日、「漏水のサインが出ています。漏水の検査をされますか」と私の方に相談があった。上下水道使用量の検査員が2か月に一回メーターを見に来られるのだが漏水の為に反映されず使用量が減少しているとのこと。昨年の同じ月の使用量を見るとやはり減少している。よく調べてみると実は漏水ではなく、蛇口内節水器具取付の効果が表れているようだ。介護報酬の改正に伴って5月に事業所のムダ、ムラの解消の視点から各種経費削減策を打ち出し取組んできたところ、ささやかではあるが効果が上がってきている。話は変わるが今年の6月末に「骨太の方針2015」が閣議決定された。次年度の予算編成の指針として財政面の政策方針が示されるものだそうだ。我が国の財政状況と社会保障から考えると歳出について約31兆円およそ3分の１を年金、医療、介護などの社会保障費が占め、細目としては最大で、歳入については約37兆円の借金によって収入を確保している国の赤字体質は変わっていない。介護給付費負担が2025年までに2.5倍近くに増加すると推定されているこの経費が歳出改革のターゲットとされても何ら不思議ではないとある大学の教授が話されていた。今後も厳しい法改正が待っているのだろうか。毎月の損益試算表が気になる。今度は水道局ではなく北電から「漏電のサインが出ています。漏電の検査をされますか」の相談がくるに違いない。対策効果ささやかでも塵も積もれば山となるである。

ご投稿をいただきました関係者の皆様ありがとうございました。

編集後記とさせて頂きます。　　小原陽一

大空と希望

NO 12

一般社団法人北海道認知症グループホーム協会
広報誌「大空と希望」 2015年8月発行
〒060-0001
札幌市中央区北1条西7丁目　広井ビル3F
TEL:(011)208－3320 FAX:(011)204－7312
URL　http://h-gh.net

「職員が安心して働きやすい職場とは何かを考える」

北海道認知症グループホーム協会の会員の皆様、日頃よりご多忙のところ、利用者の方への支援だけではなく、地域活動等にも汗を流していらっしゃり頭が下がる想いであります。前回に引き続き、巻頭より一言お許し下さい。

本年も半年を経過し、春先の報酬改定で慌しく、口を開けば愚痴しか出なかった日々も過ぎ、前向きにお過ごしのことでしょう。今回の介護報酬の改定で注目されたもののひとつに介護職員処遇改善加算の存続がありました。結果として加算は残り、加算率も上がった新加算も出来たことで、職員の給与へ反映される分は上昇したところもあるでしょう。

しかし基本報酬が減額されてしまい施設として利益を生み出すことが困難な構図になりました。

職員の待遇が改善されることに異論はありませんが、事業としての安定性が揺らぐことにもなり、ひいては職員だけでなく利用者の生活にも影響を及ぼしかねない現状は非常に危惧されています。現在の介護職員不足の状況は全ての介護事業共通の悩ましい事項であり、いかに今頑張ってもらっている職員に引き続き担ってもらえるようにしていくのか。そのためには、どのような職場環境が必要なのかが今まで以上に重要になってきます。

平成２５年度の介護労働安定センターが実施した介護労働実態調査によると介護の仕事を辞めた理由として最も回答が多かったのは、職場の人間関係に問題があったというもので、次いで法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に問題があったという回答でした。

では、人間関係と施設の理念や運営のあり方について考えてみましょう。そもそも職場とは、色々な仲間が色々な考えを持って、それぞれの個性で、それを尊重しようという雰囲気のある職場が本来の職場と言えるのではないでしょうか。

介護の職場においては、職場の理念ではなく、利用者によって結びついている職場もあるかもしれません。しかし、それがまかり通ってしまうと、事業の基本、管理の基本が無いといわれても仕方ないといわざるを得ません。やはり組織におけるヒエラルキーや階層ごとの役割や分担を明確にしないといけません。それが無視されたり明確でないと烏合の衆といわれても仕方ないのです。

介護の現場では介護する側の人格に根ざした部分、いわば「人間力」のウェイトが大きいのです。職員の人間力とは「人の話を素直に聞ける柔軟性」「自分の都合で物事を見ない素直さ」「嘘をつかない誠実さ」「次に何が必要なのかを予測できる注意力」などなど様々なことに対応できる力が大切ですので、そのような感性を磨く方法をいかに職員教育として行っていくかも重要な項目でしょう。

では、実際に職員の立場別の退職希望の原因はどのようなものがあるでしょうか。それを解決に導ければ状況も変わるかもしれません。リーダー格の職員は業務負担と評価のバランスが取れていない、影のリーダーがいて指示系統が働いていない。ベテラン職員では、現場の改革について行けない、自分のスキルが評価されていない。非正規や派遣職員では、チームから疎外されやすい、責任があいまいになってしまいかねない。新人職員では、イメージした職業像とかけ離れていたり、ルーチンワーク化してしまい意義を忘れてしまうこと等が考えられます。職員が何に悩み、燃え尽きてしまうのか。その前に問題を摘み取ることが出来れば離職までには及ばないかもしれません。

ホンダの創業者である本田宗一郎氏はこう語ったそうです。理念なき行動は凶器であり、行動なき理念は無価値である。

この言葉のとおり、施設に経営理念が無かったり、あったとしても現実の判断基準となっていない場合や立派な理念があっても組織に浸透していなければ何の価値もありません。

経営者の理念に対する態度は働く職員は敏感に感じ取るものです。経営者も同時に職員から評価されているという自覚を持つことが、事業の安定につながるものと考えます。

一般社団法人
北海道認知症グループホーム協会
名誉会長　林崎光弘

「高齢者110番の家」

「きたほっと」（認知症カフェ）：オホーツクブロック

北見市は人口約１３万人、高齢化率３０％と、その中でも単身高齢者と高齢者のみの世帯が増加し、四季においても夏は３５度、冬はマイナス２０度以上と厳しい暮らしの中で孤立を防止する為にも互いが助け合う必要性が最も必要としている地域であります。

「きたほっと」の名前の由来は、北見の「きた」「来て、ほっとする場」を掛けたものを発起人等から挙がった数ある名称の中から採決で決まったものです。当法人の地域への認知症の取り組みは、平成１７年８月のグループホーム開設当時「認知症の人？散歩中、見られて嫌だ」という無理解の解消から、当時北見市はまだ認知症サポーターの器が無かった為、直接東京事務局とやりとりを行い微力でありましたがその後の北見市の認知症サポーター養成を先駆け実施することとなった経緯があります。

今から思うと、困難は未来への発展となるきっかけであることを裏付けしているようにも考える事が出来ます。

この「きたほっと」の位置付けは、ボランティア団体「高齢者１１０番の家」の新生町における拠点としての働きも兼ねており、会の趣旨に参加しシールを添付している家の働きは①認知症等の人が目的とする“地”への到着困難と思われる場面での声かけや、②自宅への連絡、警察への通報、③地域の介護困難の発見・相談では担当地域の地域包括支援センターへの連絡の働きがあります。

日常の「きたほっと」の集いは月に２回、参加者同士の会話から始まり参加初めは話を聴く側に専念している人も、会の趣旨である「なるべく全員が会話をして帰ろう」の意向からほぼ全員が自ら会話する場面となっている現状です。

認知症の人が家族と共に参加する場では、認知症の人が笑顔で皆さんと会話する場面に家庭では見せない姿に驚いたり、認知症介護の体験談を伺い会話する人がいることで精神的介護疲労から通院していた家族が次第に元気を回復され「北見認知症の人と家族の会」の役員になり、体験者だからこそ気づく話しやすい雰囲気の喫茶店での相談実施など、家族が体験する苦痛から成長までのプロセスの過程をまざまざと見せていただけています。

また、親の施設入居から手が空いたご夫婦は、地域で暮らす高齢者の相談や訪問を快く受け入れ、農業地区（部落）の独居となった高齢者の集いの場として自宅を早朝から開放し「みんな、いなくなって“うつ”になったの。だから、いつでもおいでと言っているの」と昔から知る人々の支援を行っています。

認知症の人を介護する疲労の受容は、プロであっても当事者の気持ちを１００％受け入れる事は不可能であり、介護の痛さから学習したエキスを、地域住民に分けている姿は専門に携わる者等にも良き刺激となって還元していただいています。このような人々が「きたほっと」で集い、その場から成長した人々が社会福祉協議会の「傾聴ボランティア」として新たに取り組む活動や、地域で顔の見える関係つくりの場である“地域交流　夏まつり”等でも祭りの中心となって盛りあげていただき、子供や学生等に地域の疑似祖父母として盆踊りを知らない地域の学生等に先導して踊る姿や太鼓のたたき方を教える場面もみられています。

認知症の理解を得る為の地域への手段は、認知症の理解を直接訴える方法もありますが、日本古来の伝承から多くの学ぶものがあるのだとも４回目の積み重ねから思えてきます。

「きたほっと」に集う人々は、自ら徐々に新たな提案をされ会をリードする力を発揮されつつあります今まで先導してきた介護に携わるプロのボランティアの人等は、地域住民を後方から支援する場へと転じてきています。

今後、ますます認知症の人の増加から経済に左右されない地域福祉づくりは重要であり、その地域に伝わる文化伝承の復活との併用が最も地域に受け入れられるものと考えられます。

今後できることなら、北海道認知症グループホーム協会のご尽力を賜り賛同する人々だけでも地域福祉の充実を願い北海道ならではの「高齢者１１０番の家」の発展を願いたいと考えます。最後までのご拝読に感謝申し上げます。ありがとうございました。

高齢者１１０番の家　「　きたほっと　」
（認知症　カフェ）青山　由美子

各ブロック研修
日程と開催都市

事業委員会担当

ブロック	時期	開催地	事業名	講師
札幌	平成26年8月28日終了	札幌市	癒されませんか？Part3	安部白道氏 平野雅宣氏
道央	平成27年5月20日終了	恵庭市	新人・中堅スタッフスキルアップ研修	宮崎直人氏
	平成27年9月15日	恵庭市	ターミナルケア研修	釜谷薫氏
空知	平成27年4月21日終了	岩見沢市	挨拶・礼儀などの接遇研修	日岡氏
道南	平成27年12月8日	函館市	計画作成担当者研修	釜谷薫氏
日胆	平成28年1月21日～22日	苫小牧市	実践リーダー研修修了者フォローアップ研修	宮崎直人氏 釜谷薫氏
十勝	平成27年9月19日	帯広市	「地域における認知症の治療とケアの連携」研修	内海久美子医師
道東	平成27年11月前後	釧路市	認知症基礎研修	佐々木幸子氏
道北	平成27年11月	旭川市	認知症研修①　「レビー小体とパーキンソン症状の関連性」（仮）	木村隆医師
	平成28年2月	旭川市	認知症研修②　「若年性認知症の方への取り組み」（仮）	武田純子氏
オホーツク	平成27年8月21日終了	北見市	事例検討会	青山由美子氏

研修委員会担当

ブロック	時期	開催地	事業名	講師
空知	平成27年6月11日終了	滝川市	看取り研修	柴田ひとみ氏
	平成27年12月	滝川市	日常生活リハビリ研修	菊地伸氏
道北	平成27年5月14日終了	旭川市	地域密着型施設研修「介護保険改正に伴う新オレンジプランの概要」	石戸谷康治氏
	平成27年9月10日	旭川市	リスクマネジメント研修「介護現場のリスクマネジメント」（仮）	長谷守氏

実践者、管理者、実践リーダー研修
日程と開催都市

認知症介護実践研修
（実践者研修）

第1回（札幌市） 終了
平成27年5月12日～15日及び6月4日
第2回（旭川市） 終了
平成27年6月9日～12日及び7月2日
第3回（岩見沢市） 終了
平成27年7月28日～31日及び8月20日
第4回（苫小牧市）
平成27年9月8日～11日及び10月6日

認知症対応型サービス事業
管理者研修

第1回（札幌市） 終了
平成27年6月4日～5日
第2回（旭川市） 終了
平成27年7月2日～3日
第3回（岩見沢市） 終了
平成27年8月20日～21日
第4回（苫小牧市）
平成27年10月6日～7日

認知症介護実践研修（実践リーダー研修）

第1回（帯広市、音更町） 終了
第1週目平成27年6月22日～6月26日
第2週目平成27年7月6日～7月10日
報告まとめ平成27年8月18日
第2回（岩見沢市）
第1週目平成27年10月5日～10月9日
第2週目平成27年10月19日～10月23日
報告まとめ平成27年12月7日
第3回（札幌市）
第1週目平成27年11月16日～11月20日
第2週目平成27年11月30日～12月4日
報告まとめ平成28年1月12日

日程等変更になる場合がございます。 詳しくはHPをご覧ください。

その他の研修
日程と開催都市

第1回自主研修（札幌市） 終了
「さあ！これからの認知症と人の話をしよう」
宮崎直人氏
平成27年8月5日
第2回自主研修（札幌市）
「人を活かす！ディズニー流人材育成の魔法」
香取貴信氏
平成27年11月11日

第3回自主研修（札幌市）
「さあ！命の本質について語ろう」
坂東　元　氏
（旭山動物園園長）
平成28年2月18日

『オレンジRUNあさひかわ』
認知症支援共生まちづくり旭川一周リレーマラソン：道北ブロック

道北ブロック
第２回オレンジＲＵＮ　あさひかわ
たくさんの笑顔にふれて・・・。
～ひとりはみんなのためにみんなはひとりのために～

昨年は枠を超えた「つながり」を求め、認知症支援を通しての旭川一周マラソンを開催しましたが、今年も６月19日（金）に大きな笑顔の花を咲かせることができました。ランナーそして大会支援者は１５０名近い方々のお力を頂きました。去年の枠を超えた「つながり」がもっと枝葉がひろがったようです。

スタートから、複数のホームの入居者様が集まり、スターター役をして下さったり、応援幕をいつもとは違う表情でしっかりお持ちになったり、大会の成功を思わせるような出だしでした。その表情から３０度近い気温の中に向かうランナー達はどんなに勇気を頂いたことか・・・。走行距離は昨年よりも短く設定し、細かく拠点を設け「ふれあい」を多くし、包括、行政の方々もランナーや大会進行に沢山ご協力頂き、ゴールは念願だった、旭川市役所となりました。

拠点、拠点での「ふれあい」は予定していない事業所やお話がそこまで伝わっていたのかな？と思う方々が待っていて下さり、「私も、いつか助けられる時がきたら、頼みます」と何時間も待って応援して下さり、言葉を返す前に涙がでてしまいました。ランナーと抱き合うお年寄り、あさっピーを見て笑い喜ぶお年寄り、大きな声で笑顔一杯の作業所の子供たち。

その場所に居た一人ひとりは「これってなんかいいな～、いまの瞬間なんかいいな～、この街っていいんじゃない～、私達っていいんじゃない！・・・。」明確な言葉ではなく、素敵な感情共有があったと思います。　ゴール地点市役所に向かう中心街を走るランナーの列は、ゆっくりと空を舞うオレンジ色の龍のようにも見え、後方をつなぐ作業所の子供たちを涙ながらに応援する親御さんがとても印象的でした。ゴールも予定より広くして頂き、職員の方々も一緒に迎えて下さりました。

感心を寄せ合う輪（和）が、様々な立場・業種の方々と持つことができてきました。たとえ認知症になっても、たとえしょう害を持ったとしても、誰かに頼ることができる街・・・。未来に不安も多い介護・福祉に携わっていても、仲間がいるこの町・・・。共生を目指せる街づくりを私達はグループホームの立場を通して学び、そして還してゆけるよう取り組んでゆきたいと考えます。

道北ブロック　　西塔　昭代

高下在心（こうげざいしん）

高下とは物事が良くなるか悪くなるかということ。在心とは、それは、あなた自身の“心がけ”次第（在心）であること。物事がよくなるか悪くなるか（高下）はあなた自身の“心がけ”次第（在心）であるという意味がある。
心がけということばを知らない人はいない。たとえば「遅刻をしない」「挨拶を怠らない」「カゼをひかない」ように“心がけ”ている。辞書には“常に心に用意していること、たしなみ”とある。
“遅刻をしない”よう、（自ら進んで）時間に余裕をもって出勤する。“挨拶を怠らない”よう（自ら進んで）挨拶をする。“カゼを引かないよう”（自ら進んで）健康管理をする。
心がけのよい人は「あることを、いつも心に留めて忘れないようにする」くらい、心に引っかけるくらい大事にしているという意味をもつ。心がけを大切にしている。心がけを活かすには心がけることである。ちなみに“心がける”は心掛ける、心懸けると書く。また心掛けるとは、心得ることでもある。
一、承知しておくこと、わきまえておくべき事柄のこと。
二、考え方、判断の仕方など。
三、専門職として、技能などを身につけていること。
四、一つ上の職務を任用される仮の状態のこと。
このような意味が、心得にある。

引用著書
「早川浩士の常在学場」
著者　早川浩士
（有限会社ハヤカワプランニング代表取締役）

「管理者の情報交換、スタッフ勉強会交流会協力体制構築など」道南ブロック（Bブロックで）

北海道認知症グループホーム協会道南ブロックは渡島半島全域に渡るため、A～Fブロック分かれており、Bブロックは、ブロック分けからすぐに当時のブロック長が「情報交換の機会となるように皆で集まって話そう」と声を上げてくれて、管理者会議を行うことになりました、以後３ヶ月毎に会議をしています。

ブロック内のホームを順番・順番に会場としていたので、毎回会場のホームの雰囲気や施設の状況なども見るのも楽しみの一つでした。集まってみるとやはり皆当たり前ですが管理者で、話してみると悩んでいたり困っていることが皆一緒だったりして、とっても良い情報交換の機会となりました。

会議の内容は、「運営推進会議や保険改正、外部評価や実地指導」などの管理者業務の関連が毎回あげられていました。他にも、「行事、感染予防衛生管理、防災」など業務関連のことなどや、「スタッフの募集や教育」などの人材育成関連なども話されておりました。また防災関連の話から、Bブロック内のホームで火災などの発生時に協力し合うための緊急時連絡網を作り、何かあった時に協力できる体制を構築しました。

これだけ盛り上がると、「管理者だけじゃもったいない！」ということになり、スタッフ向けに勉強会を行うことになりました。１回目は各ホーム１事例困難事例を出し合い話し合いました。かなり盛り上がり、あっという間に時間が過ぎてしまいました。

参加者からは、前向きな感想も多く聞かれ、スタッフ同士の交流の場にもなりました。他には認知症関連の講師やOT・PT・管理栄養士さんなどを招いて、専門的な勉強会を行いました。この際も専門家に聞く機会が少ないスタッフから多くの質問が投げかけられ、こちらも時間が足りなくなるほど大変盛り上がりました。

また、勉強会だけでなくスタッフ交流の場としてボーリング大会を行ったり、管理者のノミニケーション会議をしたりしています、今後も勉強会だけでなく、皆が楽しく交流できる機会を設けていきたいと思っています。

Bブロックでは、管理者だけでなくスタッフも孤立することなく認知症介護に従事していけるように、今後も管理者会議を定期的に行い、また勉強会や交流会などでスタッフの交流の場を作っていきたいと思っています。

道南ブロック（Bブロック）

「オルタナティブ（もう一つの生き方）」:後志ブロック

オルタナティブ（もう一つの生き方）を追う
＝後志ブロックから＝

人には人それぞれの生活の仕方があるように、認知症の方たちが生活するグループホームにも個性的ともいうべき違いがあって当然のことと思います。

それは求める目的が同じであっても、入居されている方たちの介護度合の違いあるいは社会福祉法人医療法人単一事業体等運営母体の様々な保有する機能性の違いよっても具体化される姿が変わってきます。私たちの使命は入居者という生活者一人一人の「自己実現」をめざす自立支援の事業総体を維持していくことにあります。それ故にまた事業展開の中において誠実に「自己実現」という概念へフィードバックしていく姿勢を保ち続けることが私たちの「事業倫理」であろうと思います。

私はこうした私たちの立つ位置を確認しながら、認知症を抱える生活者の方たちが未完の「自己実現」を

「オルタナティブ（もう一つの生き方）」:後志ブロック

めざす方法をオルタナティブ（もう一つの生き方）という考え方の中に求めたいと思っています。

私どものグループホームは単一事業体ですので、大きなイベントを組んだり交流事業を企画する事はなかなか困難です。入居者の方たちは毎日変わらない日常性の中で安定した生活を送られています。しかし時には「ささやかな非日常性」も必要です。

こうした認識の中で私は生活者の生活様式を在宅生活に基調を置きながらも、認知症を抱える生活者としてもう一つの生き方があるのでは、というオルタナティブの実態を日常生活の中に具体的に作り出し、そして発信して行く事が私ども「小さなグループホーム」の使命かなと考えています。

グループホーム　ポランの家　橋本

「街に出て居酒屋で忘年会」:空知ブロック

グループホームは家庭的で、その人らしい生活が続けられる場所と言われているが、実際にはどうだろうか？

当事業所では利用者さんとの日頃からの会話の中で、利用者さんが何をしたいのかを聞き取り記録に残す事にしている。「山形に居る息子の所に行きたい」「親戚の墓参りに行きたい」「旦那に会いに行きたい（亡くなっている）」などなど。さすがに飛行機に乗って山形にはいけませんし、死んだ旦那さんに逢わせてあげる事も出来ない。そんな中で現実的な話がありました。

「よく居酒屋に仲間と飲みに行ってた、焼き鳥とから揚げ食べながらビールを飲むと最高だべ」。そんな望みを叶えましょう！と職員は実行に移すことになりました。その時期はちょうど年末で「どうせなら忘年会にしませんか？」「どうせ行くなら居酒屋に行きませんか？」「どうせ行くなら大勢の方が楽しいですよ、皆で行きませんか？」と、利用者さんを交えて話がどんどん大きくなり、結果として職員の忘年会の日に利用者さんたちも参加して頂く事になりました。

しかし問題も出てきます。利用者18人職員20人を一度に入れる居酒屋で、膝が痛い利用者さんが座りやすい掘りごたつの部屋で、車椅子で小上がりまで行ける居酒屋の予約が取れません。そこでユニット毎に分ける事になりました。利用者職員総勢18人×2回。居酒屋さんに利用者と忘年会をしたいと趣旨を説明し、車椅子移動の利用者がいる事、認知症の人たちである事をお話し、理解と協力を得て無事忘年会を開くことが出来ました。

若い頃は家族や友人と行っていたであろう居酒屋で、自分でメニューを見て「焼き鳥下さい」「生ひとつ！」「お茶漬け食べたい」と自分で注文をしてくれました。たくさん食べて、たくさん飲んで、たくさん話をして楽しい時間はすぐに過ぎていきます。2時間ほど楽しんで店を出たころには、外は真っ暗です。普段は寝る前の時間帯でホームのリビングでまったりしている時間に、利用者さんと夜の街を歩いているのが不思議な感じがしました。

認知症だからといって、普段私たちがしているような忘年会ができないわけではありません。施設内でする居酒屋や忘年会もお手軽に楽しめて良いと思いますが、街に出て私たちと同じように楽しめるんだなと感じた忘年会でした。

グループホーム　たんぽぽ岩見沢