

『平成30年度介護保険制度改正及び報酬改定の内容に関して思うこと』

平成30年度介護保険制度改正及び報酬改定の内容に関して思うこと

北海道認知症グループホーム協会は、主に全国組織である全国グループホーム団体連合会を通して、厚生労働省等へ積極的に働きかけを行ってまいりました。その基本は、これまで私たちがグループホームで生活している方々への支援で、制度や報酬として評価されていない部分を中心に主張して参りました。

その本質にあるのは、認知機能が低下することで起こる様々な生活の障害に対して、彼らの有する能力に応じた支援への評価を主とした主張をしてきました。おかげさまで、この度の見直しで、ある一定の評価をいただけたかと思えます。

わたしたちの介護という仕事は、人間の「生きる」という本能の部分に働きかけるという普遍性に満ち溢れる仕事です。ですので、一般的にいうエビデンスを超越したところにある仕事なのではないかと思えます。例えば、ラーメン屋さんに行って、幾つかのメニューの中から選ぶとします。私は味噌ラーメンが好きですから、迷わず味噌ラーメンを注文します。もし、味噌ラーメンを選んだその根拠（エビデンス）を問われても、その答えは「好きだから」「食べたかったから」となるでしょう。人間が生きてゆく過程のひとつひとつに、エビデンスを

持って説明や証明出来ないところに、私たちの仕事があります。つまり、生きてきた、生きている、生きてゆくそのものがエビデンスだとしたら、私たちの介護という仕事は、その一人ひとりの生き様ひとつひとつの「考え方」に目を向けることが大切になってくると思うのです。その「考え方」を評価してもらえるように、こんな「考え方」で関わることで、今までできなかったことが出来るようになったという姿や、若しくは出来なくなってしまったという姿を、生活の中にたくさん見出だして生かしてゆくことに他ならないと思うのです。



本来、私たち介護の仕事は機能の改善ではなく、生活する気持ちの改善に目を向け、そのための支援を考え続けることだと思います。

これからも、皆さんの実践を多くの皆さんに知ってもらえるような取り組みをしていきたいと考えております。今年も、どうぞよろしくお願い致します。

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

介護報酬改定に関して当協会のホームページに掲載しておりますのでご参照ください。

○平成30年度「介護報酬改定」に関する情報

（平成30年1月26日第158回社会保障審議会給付費分科会資料）

（平成30年度介護報酬改定に伴う関係告示の一部改正等に関する意見募集について）

○平成30年度介護報酬改定～認知症対応型共同生活介護～

会員の皆様におかれましては日頃から当協会の運営にご理解とご協力を賜り心から厚く御礼を申し上げます。最近の北海道の天候も暴風雪など不順が続き交通網のマヒや死亡者が出るなど被害が出ておりますが皆様のところはいかがでしょうか。さて1月26日に平成30年度の介護報酬単位が答申され、今回の介護報酬の改定率は+0.54で久々のプラス改定でありました。実はこれについては同時に改定された診療報酬の薬価分がマイナス改定となり、その余剰分で介護報酬に廻すことができプラス査定にすることができたという話もあります。この薬価の余剰分がなければ確実に介護報酬もマイナス査定であったのではないのでしょうか。いずれにしても国民一人ひとりが住み慣れた地域で安心して暮らし続けられるよう介護医療の連携など地域包括ケアシステムの推進が不可欠です。また制度の安定性や持続可能性の確保、不足が叫ばれる介護人材の確保は重要な課題で官民挙げて取り組むべき課題である事がこの改定の基本的な考え方であることについては評価したいと思います。

広報誌発行にあたり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。

編集後記とさせていただきます。 小原陽一

大空と希望



NO 17

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」2018年3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

「虐待を防ぐために」

介護保険法が成立して20年近く経とうかと言うのに、認知症状態にある方に対する虐待が後を絶ちません。以前、本に書かせていただいたのですが、私が運営する事業所でも、虐待が起きてしまいました。その時、痛感したことがあります。それは、「虐待は一度起きてしまうと、取り返しがつかない。」と言うことです。皆さんに同じ思いをしてもらいたくないので、虐待がどのようなプロセスで発生するのか、その特徴は何か。を、考えてみました。私は虐待特にグループホームのように居住方の事業所の場合、大きく2つの種類があるのではないかと考えています。1つが「感情爆発型の虐待」で暴言や暴力を伴います。

この手の虐待は、その言動に耳目が集まりますが、実は、もっと前の段階からその前兆のようなものが起きます。

以下のような状態が支援や介護の中で見られます。

- ・自立支援の手間を省く、意欲が薄れる。
- ・職員の表情が硬くなる
挨拶をしても、入居者と話しても硬い表情のまま
- ・入居者さんの表情が乏しくなる
暗い表情だけではなく、ほやっとした笑顔だけでも不可
- ・入居者の衣類の変化が無い
- ・入居者の衣類が痛んだままになっている。
- ・入居者がパジャマのままでいることが増える。
- ・座らせっぱなし、寝させっぱなしが増える。
- ・さまざまな介助に創意工夫がなくなる。
その方にとって食べやすい食器を考えない
その人にあった排泄用品を探さない
歩行介助の手間を省き、車いすに乗せる
- ・外出の機会がなくなる。

そして、このような虐待には特徴も存在します。

- ・職員が一人の場所や時間帯で起こる
- ・スタッフ間のコミュニケーションが取れない
- ・離職率が高い、管理者が退職した。など職員が安定しない。
- ・運営推進会議にご家族や地域の方の出席が少ない。もしくは無い。

これらの状態や状況が見られる場合は、虐待の芽が出

てきていると考えてもらってよいと思います。もう一つの虐待は、「もてあそび型の虐待」で人を笑いものにし人格を傷つけていくタイプです。こちらの虐待は、まだ世の中に認識が進んでいないだけで、実はいたるところで見られます。

典型的なのが、私の書かせてもらった本のタイトルにもなっていますが、鼻めがね（パーティーグッズのめがねと鼻と髭が一緒になっているおもちゃです）などを嫌がっている方に無理やりつけさせて、嘲笑しているシーンです。

誤解の無いように申し上げますが、認知症状態にある方でも、その行為を楽しんでおられ、積極的にそのようなものを付けられる場合は、なんの問題もありません。あくまでも、嫌がっている、もしくは積極的な反応の無い方にそのようなものの装着を強要して、それを嘲笑しているような場合を虐待と考えます。

こちらの虐待は、いとも簡単に事業所内での行事、たとえばクリスマス会や誕生会の時に発生します。

- ・こちらの虐待の怖い点をまとめますと、
- ・イベントでいとも簡単に行われる。
- ・装着を強要している側に罪の意識が無い。
- ・大勢の前で、笑いを取っていると思ひ込む（笑われている人の気持ちを考えていない。）
- ・やっている側に罪の意識が乏しいので止めにくい。
- ・さまざまなものごとを強要していくことがエスカレートしやすい。などです。

そして、この手の虐待が最も怖いのは、いざ、その方と、虐待をしている職員が一对一になった時、周りに聴衆がいない状態では、あっという間に苛烈な暴言や暴力が発生しやすいということです。この手の職員は人を人と思わない傾向にあります。したがって、このようなことが起きる可能性が高いと考えます。

冒頭にも書きましたが、虐待は一度起きてしまうと取り返しがつきません。長い長い時間をかけて、虐待が起きたことを教訓としていくしかないのです。

私は、皆さんに私たちと同じような思いを絶対にしてほしくありません。

どうぞ、実際虐待に遭ったうちの入居者さんだったSさんのためにも、虐待を絶対に予防してください。

よろしくお願いします。

NPO法人ミニケアホームきみさんち理事長
東京都地域密着型協議会副会長
全国グループホーム団体連合会副会長

林田俊弘

平成29年度「実践研究大会in札幌」を終えて 「原点回帰、今こそみつめようグループホーム」～明るい未来に繋げるために～

平成29年10月2日（月）ロイトン札幌にて「実践研究大会in札幌」を開催致しました。

今回の大会開催あたり、年明け早々から会場の選定作業を行い、5月には正式に実行委員会（実行委員25名）を立ち上げ、月に1～2回の頻度で打合せ会議を経て実践研究大会開催に漕ぎ着けています。当日は全道各地より会員・非会員を合わせて189名の参加がありました。



今回の実践研究大会は、基調講演に林崎光弘氏（社会福祉法人 函館光智会 理事長）と林田俊弘氏（NPO法人 ミニケアホームきみさんち 理事長）のお二人をお迎えして、「認知症ケアの原点」や「認知症の人への虐待」などについて、両講師の熱いお話を聞かせて頂きました。また、事例発表は12事例を2会場に分かれての分科会とし、各会場2名の座長が、発表の進行をしています。事例発表では、パワーポイントだけではなく、動画にBGMを付けた事例発表などもあり、発表者の意気込みが感じられました。また、今大会



の参加者の中に恵庭の「GHこもれびの家」よりホーム職員の事例発表応援のため、入居者様と職員がJRを利用して駆けつけて下さっています。

閉会の挨拶では、宮崎会長の熱いメッセージ

が皆様へ届いたかと思います。閉会后、実行委員全員で皆様をお見送りして、無事、大会を終了しています。

平成29年10月1日（日）実践研究大会に先立ち、ロイトン札幌にてキャリアパス支援研修事業を利用して、「原点回帰 今こそみつめよう



認知症ケア」と題した研修会を開催しています。講師に永田久美子氏（認知症介護研究 東京センター研究部長）と井戸和宏氏（株式会社IDO代表取締役）のお二人をお迎えして、グループホームの歴史とこれからのあり方などの講演をされています。

この後、同ホテルにて懇親会を開催し、参加者の皆様がビンゴゲームやじゃんけん大会で大変な盛り上がりをされていました。懇親会の最後に



は、林崎様のご発案で、全員で手を繋いで大きな輪になり、体を左右に揺すりながら「知床旅情」を合唱して、より一層参加者の親交や信頼を深めることができたかと思います。

この度の「実践研究大会in札幌」開催にあたり、GH協会の皆様や広告協賛にご協力された企業様、また、当日ご参加された皆様へ実行委員一同心よりお礼を申し上げます。ありがとうございました。

札幌ブロック 加藤 浩志

研修日程と開催都市（予定）

認知症介護実践研修 （実践者研修）

- 第1回（札幌市）
平成30年5月23日～7月17日
- 第2回（旭川市）
平成30年8月1日～9月10日
- 第3回（苫小牧市）
平成30年8月28日～10月22日

認知症対応型サービス事業 管理者研修

- 第1回（札幌市）
平成30年7月17日18日
- 第2回（旭川市）
平成30年9月10日11日
- 第3回（苫小牧市）
平成30年10月22日23日

認知症介護実践研修 （実践リーダー研修）

- 第1回（函館市）
平成30年7月2日～8月17日
- 第2回（旭川市）
平成30年9月18日～11月6日
- 第3回（札幌市）
平成30年11月19日～平成31年1月10日

認知症介護基礎研修

- 第1回（旭川市）
平成30年5月15日
- 第2回（釧路市）
平成30年6月22日
- 第3回（苫小牧市）
平成30年7月27日
- 第4回（岩見沢市）
平成30年11月1日
- 第5回（札幌市）
平成31年2月20日

（敬称略）

ブロック	時期	開催地	事業名	講師等
札幌	平成30年7月26、27日	札幌市	認知症介護実践者 フォローアップ研修 認知症介護実践リーダー フォローアップ研修	菊地 伸
道央	平成30年5月15日	恵庭市	みんなで考えてみよう！不適切なケアとは	未 定
道央	平成30年6月12日	恵庭市	知っておきたい介護技術	未 定
道央	平成30年9月11日	恵庭市	計画作成担当者研修	釜谷 薫
道央	平成30年11月13日	恵庭市	管理者フォローアップ研修	宮崎 直人
後志	平成30年8月24日	小樽市	人が活かされチームが強くなる研修	井戸 和宏
空知	平成30年5月11日	岩見沢市	経営セミナー研修	谷本 正徳
道南	平成30年12月6日	函館市	計画作成担当者研修会	釜谷 薫
日胆	平成30年10月6日	新ひだか町	日胆ブロック事例発表大会	宮崎 直人 釜谷 薫
日胆	平成31年1月19日	苫小牧市	日胆ブロック研修会	ケアニン上映
十勝	平成30年6月中旬	帯広市	「高齢者の病氣と看取り」研修	堀 哲也
十勝	平成30年10月中旬	帯広市	「アンガーマネジメント」研修	長谷川久美子
道東	平成30年8月22日	釧路市	介護技術研修	調整中
道北	平成30年10月中旬	旭川市	コミュニケーションスキルアップ研修	坂井 礼子
オホーツク	平成30年7月19日	北見市	ケアプランとその活かし方	釜谷 薫
オホーツク	平成30年10月18日	北見市	これからの認知症ケアとグループホームの役割	宮崎 直人

「実践リーダー研修」について

実践リーダー研修について
今年も10月24日よりリーダー研修が始まり、無事、全受講生に修了証書が渡せてホッと一安心です
毎年のことながら、受講生が途中で挫折しないかといつもハラハラしています。今年は実践者研修、リーダー研修共にカリキュラムが変わり、以前、受



講していた研修よりも難しくなったと感じました。
また、札幌市郊外からの受講生や、特養や老健、通所といったグループホーム以外の受講生も多々、受講されており介護現場の人材育成の必要性をとて感じました。
リーダー研修は「人材育成ができるリーダーを育てること」が大きな目的ですが、以前のカリキュラ



ムと違い、一つ一つの科目に目的と達成目標があり、その目標を達成するための方法を学ぶといった感じです。

その科目も、新カリキュラムでは「認知症の専門的理解」、「倫理の指導法」、「介護技術指導」と追加になっています。

専門的理解では、疾患別に特徴や留意点、対応方法を学ぶ内容になっていますし、「倫理」では倫理的ジレンマとどう向き合うかがポイントで、その解決方法を学びます。

介護技術では「基本的な生活場面での支援方法」、



「BPSDに対してのアセスメントの視点など」など、職場に戻ってすぐ実践しやすい内容にもなっています。

もちろん、いままでのカリキュラムも以前より充実した内容になっています。

来年度も札幌ブロックでは、基礎研修、実践者研修、リーダー研修を予定していますので、お待ちしております。

また、以前、受講された方もフォローアップ研修を企画している最中なので近くなりましたらご案内しますのでそちらもお待ちしております。

いずれにしても、介護現場で働いている方たちに「また行きたくなる研修」を開催していきたいと思っています。

札幌ブロック 岩本栄行

釜谷薫のワンポイントアドバイス

やりたいことがあったら、言葉にしてみる。
それはきっといつか現実になる。夢は言葉にすることで現実になる。
どうてい手の届かないことだと思っても、少しずつ一歩ずつ進んでいけば近づいていく
そこに行きつかなくても、そこに行きつく過程が大事だったりする。
もしかしたら違う夢が待っているかもしれないし、
別の夢で輝くかもしれないし、もちろん最初思い描いた夢が叶うかもしれない。
言葉にすることで新しい自分に出会う、新しい自分はわくわくがいっぱい。
笑顔がいっぱい。

釜谷薫 北海道認知症グループホーム協会副会長

総評：「平成29年度」実践研究大会in札幌

ご挨拶文

私は、ずっと『認知症』の状態にある方々の支援に携わってきました。
ですが、私は認知症になったことがありません。

ですから認知症の状態にある方々の気持ちは、正直わかりません。

でも私にもできることがありました。

それは「わかってもらうこと」でした。

そのことに気づかせてくれたのがグループホームでした。

平成8年に国のモデル事業として全国約30箇所の取り組みの一つとして、生活をベースに、記憶機能及びその他の認知機能の変化に対する支援の効果を見るためのものでした。

これまで上下スウェット姿で生活していた方が、自宅で生活していた頃に着ていた白いブラウスに素敵なお気に入りのスカートを着て生活を営み出した数日後、自分で口紅をつけて部屋から出てこられた時の姿は、今でも忘れることができず脳裏に焼き付いております。

それだけ、私には衝撃な出来事であり、それまでの私には間違った前提があったと気づいた瞬間でもありました。

その当時の私は、自分たちの思うようになる人、若しくはおとなしい何も問題のない人を軽度と言い、自分たちの思うようにならない人、若しくは問題のある人を重度と言っていたように思います。

そして、自分たちの想い通りになる人、自分たちの言うことを聞いてくれる人、静かに一日黙って座ってくれている人、自分たちがやってもらいたい役割を気持よくやってくれる人、そもそも帰るなどと言わない人等々、つまり自分たちが安心してみれるかみれないかの違いで、問題があるかないかを決めていました。あのグループホームの取り組みの体験は、この国の本腰を入れた画期的で挑戦的な認知症施策の始まりであったと今でも誇りに思っています。

当時の私に与えられたミッションは3つありました。

一つは、生活をベースとした認知機能への支援を充実させ、認知症そのものへの効果を確認すること

一つは、制度、仕組みとしてのグループホームを検証すること。

もう一つは、グループホームにおける取り組みを特養のユニット化に生かすことでした。

幸いにも、この3つのミッションはしっかりと今に受け継がれています。

そのグループホームも今では1万3千箇所を数えるまでになりました。

ただその質や在り方を考えると、その格差は確かにあると言わざる終えません。時代とともに入居者の状態、在宅医療との連携による看取り、地域密着型としてのグループホームの役割としての多様化などなど、様々な時代や質の変化に柔軟に応じてきましたし、これからも求められると思います。

しかし、本来のグループホームの役割は、介護保険法第5条の2にある、脳血管疾患アルツハイマー病その

他の要因に基づく、脳の器質的な変化により、日常生活に支障が生じる程度にまで、記憶機能及びその他の認知機能が低下した状態にある人に対して、あらゆる生活をベースとした環境の中で、介護保険法第2条第2項にある、その軽減又は悪化の防止に資するように行われる仕組みです。

さらに、介護保険法第一条にある『尊厳の保持』と『その有する能力に応じ自立した日常生活を営むことができるよう』を法の基本理念として行われるものです。

昨日のキャリアパス研修から、本日の実践研究大会を通して一貫して『認知症ケアの原点』をテーマに、昨日は永田久美子先生、井戸和宏（かずひろ）先生、そして本日の林崎光弘（みつひろ）先生、林田俊弘（としひろ）先生に、それぞれの切り口でお話をいただきました。さらに本日、それぞれのホームでの取り組みを実践研究という切り口での報告がありました。先に申し上げました、これまでの我が国における実践の蓄積から定められた法の原点と合わせて、「認知症対応型共同生活介護」いわゆる「グループホーム」の原点とあり方を考えていただいた時間になったと信じます。

私たちの強みは、日常を生活されている方々と直接「生きるということ」を共にしているという点です。その日常の営みの積み重ねと支援の貴重な実践の数々を言葉に変え、社会に発信することで、私たち人間の「生きるということ」の更なる豊かさに繋がることに繋がっていただきたいのです。

ぜひ、認知症をケアするというよりも、人が生きるということを本質的な支援の原点として、生活を共にしていただきたいと思います。

総括として3つにまとめました。

ひとつは、自分のことはできるだけ自分で行えるように、ふたつめは、お互いに協力し合うということ、みつめは、社会と繋がっているということ、この3つが今日の発表を聴いて感じたことでした。これからもその生活を継続していただき、豊かな人生の支えとなっていけると幸いです。

最後になりましたが、昨日と今日の2日間、ご講演いただきました諸先生の方々、緊張の中実践発表いただきました仲間みなさま、そしてご参加いただき耳を傾けていただきましたみなさまと有意義な時間を共有できましたことを心から感謝申し上げます。

そして、この大会の企画、準備から今日の運営までご尽力いただきました、加藤会長はじめ実行委員の皆様には拍手をお願いします。ありがとうございます。心から感謝を申し上げまして、大会の総括と閉会のご挨拶とさせていただきます。ありがとうございました。

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

「2017年道南ブロックを振り返って」

2

017年度は、個人的に4月に左上腕骨を骨折して約一月の入院と、その後四か月のリハビリで道南ブロック、南北海道GH協会の皆様には多大なご迷惑をおかけしまし



た。今後は 齢 50 歳を自覚して何事も慎重を心がけようと思っています。

私の不注意の結果、他の役員の皆さん、特に事務局には、大変ご迷惑をおかけしました。しかし幸いなことに皆

さんの一丸となった協力のおかげで、予定していた研修予定や活動は、すべて開催され一安心といったところです。今年は「原点に戻る」というテーマが全道あちこちで見受けられましたが、道南ブロックもそんな意味で、潜在的な介護職員の発掘やグループホーム職員の確保のための研修や認知症介護の歩などの研修を開催しました。「超新人に向けたグループホームの介護の現場」（DVD 使用）、人材育成をテーマに「人を育てるとは」、「介護事業所の労務管理」、頻繁に新聞等を騒がせている「不適切な介護・虐待防止研修」、介護福祉士資格取得のための「介護福祉士受験対策研修」、計画作成者向けに道協会の助成金を利用した「ケアプランの研修」、他の教育機関の後方支援で行った「実践者研修」や松山地区の今金町での「基礎研修」、事例研究大会（札幌）への事例2題の参加、「口腔ケア、介護施設での食事について」の講演会、職員交流の忘年会など、文字に起こすと、なかなか賑やかな一年であったと思います。

これらの研修は、今年度からカリキュラム変更に合わせて、座学型から参加型へ少しずつですがシフトしてみました。グループワークが苦手とか相手へ伝えるのが苦手、色々な人との交流が苦手という参加者がたくさんいて、戸惑いも多かったのではないのでしょうか。しかし、アンケートを取ると、コミュニケーションとチームワークの大切さが真っ先に上がってきます。職員の間は、業務を行う上で何が大切か解っているのです。職員間の多様な価値観、生活環境の違い、ジェネレーションギャップで悩み、そしてホームに入居している人の支援でも同様なことで悩んでいます。それでも利用者を少しでも理解しようと、その人らしさとは何か、自立支援に向けてどのように支援したら良いのか、多くの不安や疑問を持ち参加してくれた職員の皆様、また研修に参加させてくれた、経営者の皆様ありがとうございます。我々ブロックでの活動が、少しでも役に立てると幸いです。

さて来年度は、医療・介護の同時改正でまたまた変化します。国は我々のグループホームのサービスを小規模で小回りが利き、認知症の切り札として大いに評価しています。そしてまた新たな課題を課してきました。日常的に看取りをしてくれと。これには医療機関との連携が欠かせま

せん。経営者様はじめ管理者、職員の皆さんにはまた



しっかり勉強し、情報を共有し新たな課題に対応して自分達の立ち位置を確立し、楽しく介護できるよう努力していきたいものです。

話は大きく変わりますが、最近の研修を通じて感じて

いる事は、例年に比べ受講者が少ない、または受講している人が毎回同じ顔ぶれだなどと思う事です。しかもその事業所の管理者だとか、もう既にベテランであろう人の参加が多いという事です。

何人かの参加者に聞いてみましたが、職員不足で、ホームには、グループホーム経験者はおろか、介護未経験者が多く、とても研修には出せないし、そんな未経験者の指導などで、多くの職員を平均的には参加させられない。実は研修どころではないよ。まず職員を見つける方法を教えてくれ。などの声も聞かれておりました。

このことから介護に就く人、職員の不足が深刻になっているのを肌で感じています。事業所によっては管理者さんも夜勤に入り、職員も疲弊していると聞きます。しかしこの傾向は、介護の業界に限ったものではなく、どの職種にも当てはまり、我々介護業界以上に困っている業界が存在しているのも事実ですが、人員基準に則り、介護報酬で事業を成合にしている我々には、人員基準を守れなければ死活問題と言えるでしょう。国もこの



ような現状を十分承知して、サービスの質は担保しつつ、介護職員の処遇に関して（賃金）改善案は出されています。まずは、これを機にキャリアパスの構築や申請手続きが煩雑で面倒などと言わず、事業所のオーナー、施設長、管理者、職員が一丸となって、折角出してくれる処遇改善 I の加算を取得してはどうでしょうか。このキャリアパス構築のためには、何度も職員の間で話し合いをしなければならず、時間はかかりますが、途中思いがけない職員の介護にかけける想いや、困っていることなどを発見でき、また職員とのコミュニケーションやチームワークが、円滑になってくると思います。グループホームの運営は一人や二人ではできません、今では多くの職種と連携し、時には地域の人達にも助けてもらわなければなりません。

そんなことも考えながら、共存できる仕組みを構築し、地域の中で事業を運営できるよう、努力していきたいものです。またそのためにお役にたてる協会を目指したいと思います。

道南ブロック 平山洋一

『地域に馴染み住民として溶け込んで』

グ

ループホームは地域密着型サービスに位置付けられ、地域に住み票がなければホームに入居することができません。しかし入居される方の話を聞いていくと、生まれや育った場所、現役で働いていた場所は、今住んでいる街と違う事は少なくありません。昔住んでいた場所を懐かしむように話す利用者さんや、今住んでいる街が、昔住んでいた場所と思い違いしている利用者さんもあります。住み慣れた街で、安心できる生活を送ることは大切だと思いますが、その思いだけで利用者さんを昔住んでいた町に返すわけにはいかない事情もあります。

それでは利用者さんは、知らない街で不安に暮らさなければいけないのでしょうか？認知症とはいえ自



分の住んでいる街を楽しむことはできるはずですが、それが出来るように私たちは存在しているはずですが。

たんぼ岩見沢館は岩見沢市中心部の西側に位置しており、住宅街の中にあります。わたしたちが所属している「幸町内会」は岩見沢市で一番大きい町内会で、世帯数が数百世帯あると町内会長から聞きました。わたしたちと町内会や地域との付き合いは深く、町内会長を始め役員の皆さんや地域の民生委員の方々、同じ町内会にある「グループホームほほえみ」さんが、「秋祭り」「RUN伴」「敬老会」など行事のたびに参加していただいています。利用者さんも地域に住む住人として、施設に来ていただくだけではなく、近くのごみステーションの掃除を職員と共に行動など、地域の一員として活動しています。

以前、いつも施設の前を散歩している利用者さんが、両手にいっぱいの花を持って帰ってきました。施設の前には、いつもきれいにしている花壇のあるお宅が。。まさかと思い、そのお宅にお伺いして「うちのあの利用者さんが庭から花を黙って持ってきたかもしれません」と謝罪に行きましたが、「いつも、あのおじいちゃんと畑の前で立ち話しているのよね、私が花をあげたの、足りなかった？」と、なんと私たちの

知らないところで地域交流をしていた利用者さんに感謝し、そのお花の半分は、利用者さんの部屋に、もう半分はフロアに飾りました。利用者さんは、知らない街でも地域に馴染み、そこに住む住人として溶け込んでいました。何年たっても利用者さんを見て勉強させられることは多くあります。生きる(生活をする)という事

は「喜怒哀楽」4つの感情で出来ていると思います。ホーム内では利用者さん同士の小競り合いがあったり、それを職員が仲裁したり、怒ったりみんなて笑ったり、ホーム内でも家族の誕生日サプライズプレゼントに涙する利用者さんもあり。日常というのは普段は何もないところに、またにある「喜び」や「楽しみ」があつての日常だと思っています。普段は何もなくいいと思います、たまに「いい事」があるから、それを「喜び」として感じられるんじゃないでしょうか？

毎年職員全員と利用者さん全員で、地元の居酒屋さんの協力で行う「利用者職員合同大忘年会」では普段はソファで寝てばかりいる利用者さんも、ビール（ノンアルコール）を飲み陽気に歌を唄い、普段は言葉

数も少く静かな利用者さんは、居酒屋の喧騒や笑い声に反応し、にこやかに隣の利用者に焼き鳥を勧め、普段怒りっぽい男性利用者はお酒に酔い（ノンアルコール）、女性職員に説教を始めるなど、なんととも社会の縮図をみるような楽しさもあります。

わたしたちは、利用者の「生の生きる姿」を引き出すために、手を変え品を変え色んな取り組みをしています。それが出来るのも、地域の皆さんの理解や協力と、私たちの活動を本当に理解してくださり、リスクも容認してくれたうえで、色んな外出や行動を許してくれる、家族がいての事だと心の底から思います。

最後に、ここまでの活動ができるのは「私たちが凄いいんじゃない」、この活動に理解と協力をしてくれる「家族と地域のみなさんが凄い」ことだといつも思い、この地域でグループホームを運営できることが幸運だったと感じております。

グループホームたんぼ岩見沢館
佐藤 剛