

# 福祉の仕事魅力向上発信シンポジウム

## 世田谷区福祉事業所調査から 見える福祉事業所の現状と課題

令和7年3月24日

世田谷区福祉人材育成・研修センター 瓜生律子

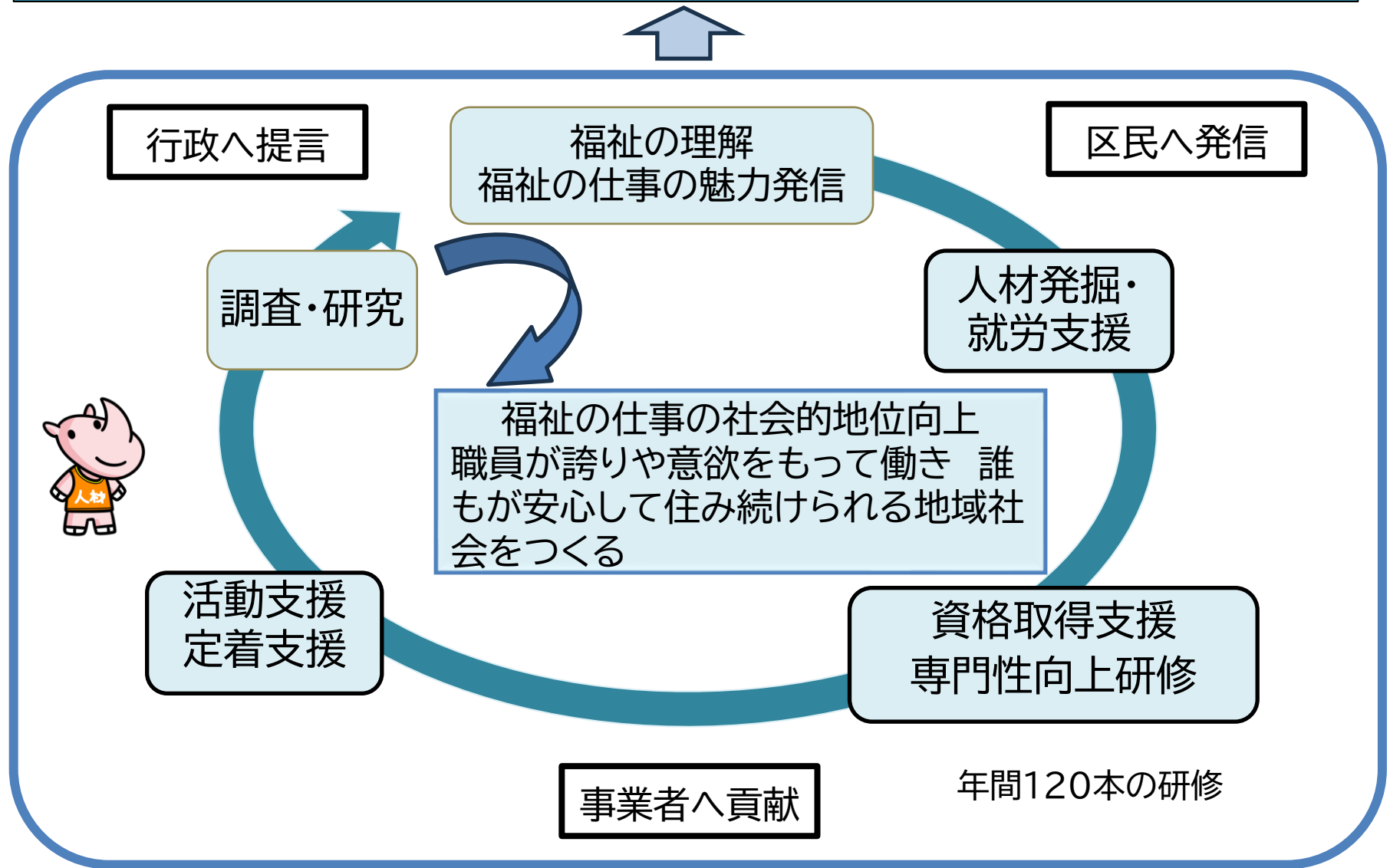
世田谷区立保健医療  
福祉総合センター  
うめとぴあ  
Ume to Pia  
Ume to Pia  
Ume to Pia

東京リハビリテーション  
センター世田谷  
Tokyo Rehabilitation Center Setagaya

世田谷区立保健医療  
福祉総合センター

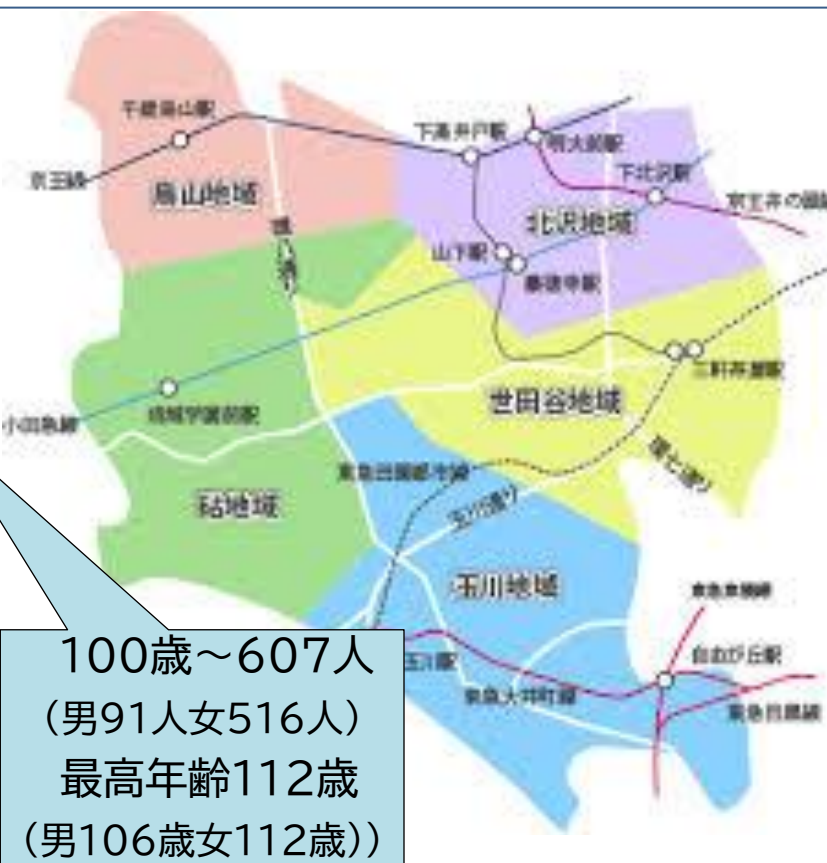
Ume to Pia

# 世田谷区福祉人材育成・研修センターの使命 誰もが安心して暮らせる地域社会の実現



# 世田谷区の概要

令和6年10月

総人口		923,135人	内 外国人 27,677人	
世帯数(1世帯平均)		502,587世帯 (1.84人)		
0~14歳		103,890人 (11.25%)		
15~64歳		629,691人 (68.21%)		
65歳以上		189,554人 (20.53%)		
介護保険の認定 (高齢者)		42,086人 (22.37%)		
認知症症状の高齢者 (日常生活自立度Ⅱ以上) ※令和6年3月		26,084人 (認定41,581人) (62.73%)	100歳~607人 (男91人女516人) 最高年齢112歳 (男106歳女112歳)	
平均寿命 令和2年 /平成27年 国勢調査	男性	83.2歳/82.8歳 (全国14位/3位)	障害者 令和6年4月 (自立支援医療・難病含)	41,234人
	女性	88.9歳 /88.5歳 (全国6位/8位)	生活保護受給者 令和4年度(保護率)	10,152人 (10.8%)

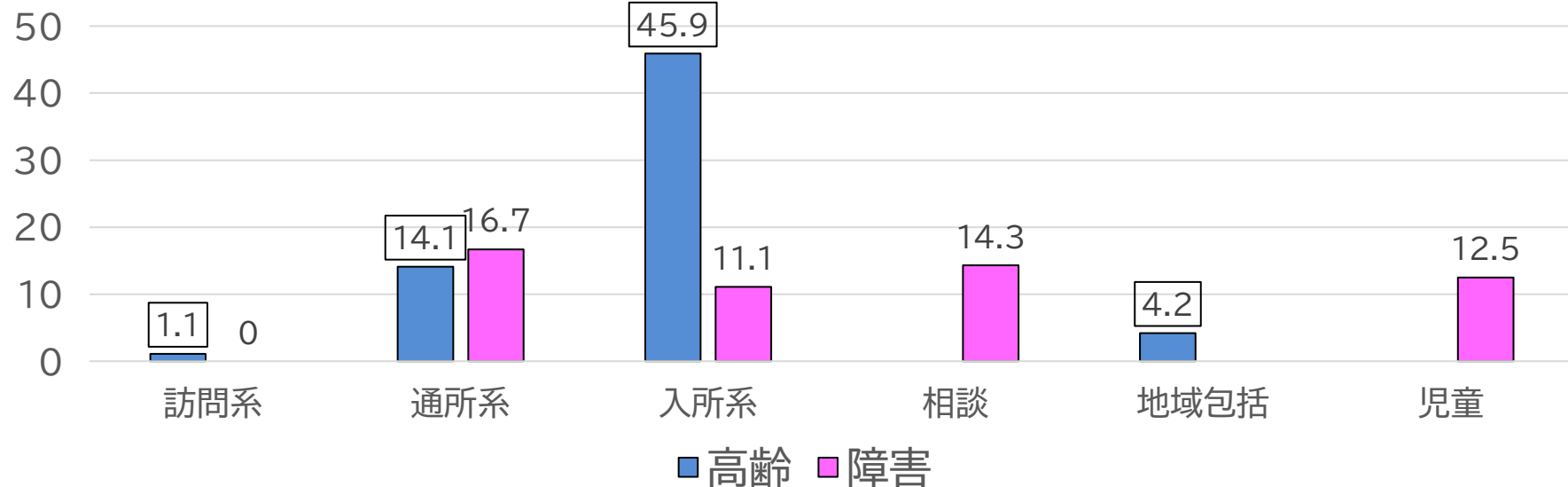


# 福祉人材に関する世田谷区福祉事業所調査概要

- ・調査目的:喫緊の課題である福祉人材確保に向けて、事業所の取組状況と課題等を調査し、解決策を探るとともに、好事例を収集し情報共有を図る
- ・調査期間:令和6年10月15日～令和6年12月27日
- ・配 付:1,431事業所
- ・回 答: 560事業所(高齢:443、障害:117) 回収率:39,1%
- ・調査方法:FAXまたはメール送信➡FAX・メール・フォーム回答
- ・回答事業所数:412件(高齢:335件、障害77件)
- ・調査項目:(1)介護ロボットの状況 (2)ICTの導入状況  
(3)外国人職員在籍状況 (4)人材確保・職員の支援策  
(5)補助的業務 (6)インターン、社会福祉士・介護福祉士実習生等  
(7)ボランティア・地域の取組み
- ・調査方法:依頼;FAX・メール  
回答;FAX・メール・フォーム回答
- ・公 表 :研修センターホームページ、区へ報告(3月末)

# 派遣職員活用事業所の割合

(%)



- ・紹介会社経由でなくとも人材獲得できるような体制づくりが必要。
- ・介護職員の人員不足が顕著であり、非常勤介護職員も不足していることから、派遣職員、パートや補助業務職員を採用している状況。
- ・費用が運営を圧迫し、入居者や職員の為に使う収入が業者に流れていることを危惧している。
- ・明らかなミスマッチを紹介会社が進められて”乗せられて”いるケースも多くある。実態を調査する必要がある。
- ・非常勤職員(登録ヘルパー)で最近アプリでマッチングする人が増えてきた。利用者に対する責任感が低く、同行訪問の手間や「すぐ変わる」という利用者からの事業所への不信感が増す。

# 職員の不足状況

- ・他産業と比べ賃金が低く職業の選択として、介護職が選ばれにくい。
- ・お金をいくらかけても全く応募なしの状況(常勤も常勤外両方)
- ・多様な働き方を受入れることで人材補充を行っているが、人員確保に伴う人件費が増大。
- ・若手が入ってこない。次世代の育成が人材不足でできない。
- ・職員が平均65歳以上のため、労災の危険性が高くなっている。将来、先細りになる。
- ・一見充足しているようだが、お客様相手の仕事なので、お客様のその日の状態によっては、休憩もできない程の忙しさになります。個々の能力差も凄いです。
- ・訪問時の暑さ寒さ、一人での訪問のプレッシャーなどで、早期に退職する職員がいる。
- ・常に職員募集をしている。採用者したい対象者、人材が少ない。
- ・人口減少による人材確保がさらに困難になることが予想される。
- ・報酬が上がらないため、賃金を10年以上据置。満足する賃金で雇用できない。
- ・支援員は無資格・未経験職員を積極的に採用し、内部教育を行うが、OJTのコストがかかる。
- ・パートは扶養の壁があり、もっとシフトに入ってもらいたいが入ってもらえないことがある。
- ・利益が上げられないので、将来を見据えた雇用なども難しく、常にぎりぎりの綱渡り状態
- ・人財が集まらないため、教育が行き届かない。集合研修を行うことが難しい。
- ・根拠を示すことができる介護者教育(データ活用)

# 介護ロボットの導入

導入事業所 99件/412件(24.0%)

		睡眠センサー	見守りセンサー	睡眠センサー・見守りセンサー	移乗支援機器	移動支援機器	スライディングボード・シート	コミュニケーションロボット
		件/%	件/%	件/%	件/%	件/%	件/%	件/%
	導入事業所数・割合(n=99)	41/41.4	29/29.3	15/15.2	29/29.3	6/6.1	62/62.6	9/9.1
	導入予定事業所数	11	11		12	11	8	5
期待される効果	1.利用者のADL改善	10/24.4	3/10.3		5/17.2	5/83.3	15/24.2	2/22.2
	2.利用者のQOL向上	24/58.5	7/24.1		9/31.0	3/50.0	13/21.0	8/88.9
	3.利用者の体調変化の早期発見	34/82.9	14/48.3		1/3.4	1/16.7	3/4.8	1/11.1
	4.職員の定着率向上	13/31.7	9/31.0		10/34.5	3/50.0	19/30.6	2/22.2
	5.事故防止	25/61.0	25/86.2		20/69.0	4/66.7	41/66.1	
	6.職員の業務への安心感・負担軽減	35/85.4	19/65.5		24/82.8	4/66.7	52/83.9	2/22.2
	7.腰痛の改善・予防	2/4.9			27/93.1	2/33.3	55/88.7	
	8.その他						1/1.6	
事業所内訳	特養ホーム 件/29施設内中%	20/69.0	11/37.9	9/31.0	12/41.4	3/10.3	23/79.3	3/10.3
	特養ホーム 件/導入事業所中%	20/48.8	11/37.9	9/60.0	12/41.4	3/50.0	23/37.1	3/33.3
	介護老人保健施設	3/7.3	2/6.9	2/13.3			1/1.6	
	グループホーム	5/12.2	9/31.0	2/13.3	3/10.3	1/16.7	9/14.5	
	看護・小規模多機能居宅介護	3/7.3	2/6.9	1/6.7				
	特定施設入居者生活介護	6/14.6	1/3.4		1/3.4		9/14.5	1/11.1
	通所介護	1/2.4	1/3.4		2/6.9		3/4.8	2/22.2
	訪問介護・訪問看護	3/7.3	3/10.3	1/6.7	3/10.3	1/16.7	11/17.7	1/11.1
	障害/グループホーム				1/3.4			
	障害/生活介護				3/10.3		3/4.8	
	障害/訪問介護				3/10.3	1/16.7	3/4.8	1/11.1

# 介護ロボットの導入と効果

**【導入】**令和4年度 66件/315件(21.0%) 令和5年度 97件/443件(21.9%)  
令和6年度 99件/412件(24.0%)と年々、増加している。

介護ロボットではないが、スライディングシート・ボードの導入が62件と一番多いが、全体の15%の導入にとどまっている。特養ホームでの導入は8割近い。

特養ホームでは、睡眠センサー69% 見守りセンサー38% 両方導入が31%となっている。

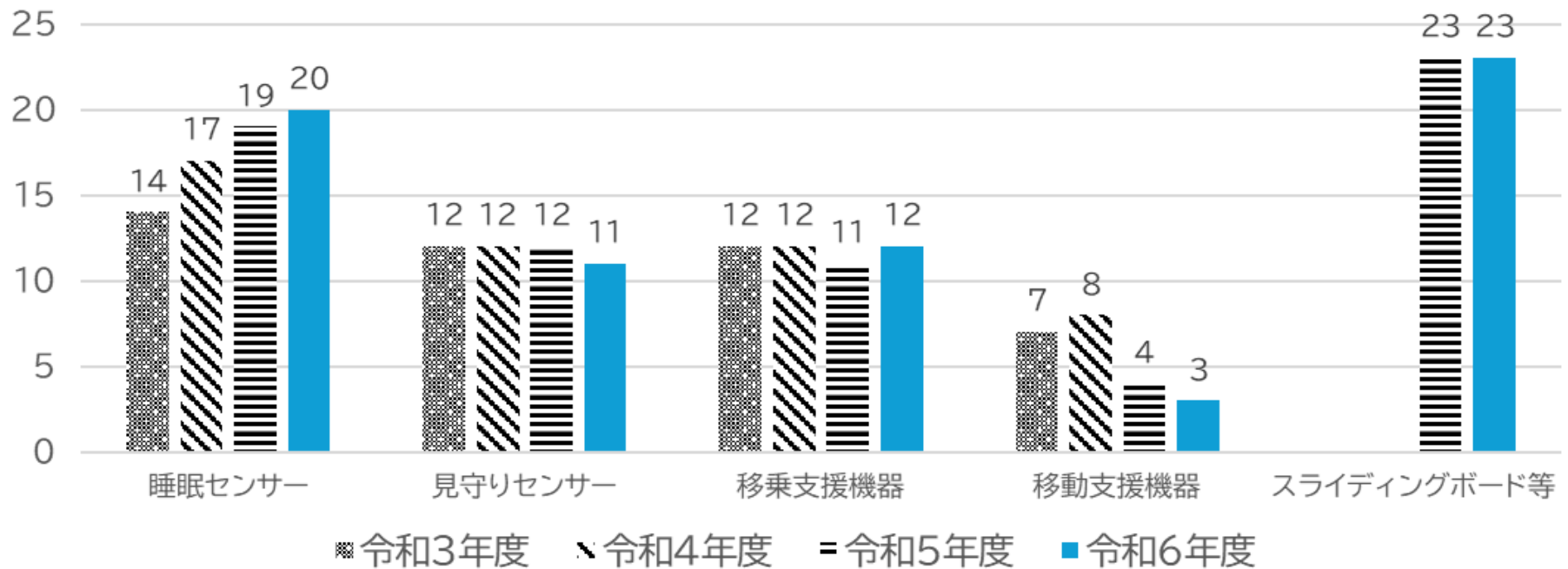
**【効果】**①睡眠センサー:職員の業務の安心感・負担軽減、利用者の体調変化の早期発見、事故防止、利用者のQOLの向上が6~8割の効果を上げている。

②見守りセンサー:事故防止、職員の業務の安心感・負担軽減、利用者の体調変化の早期発見に5~9割近い効果を上げている。

③腰痛の改善・予防は、移乗支援機器93.1%、スライディングボード88.7%が効果を上げている。



# 特養ホームの介護ロボットの導入推移

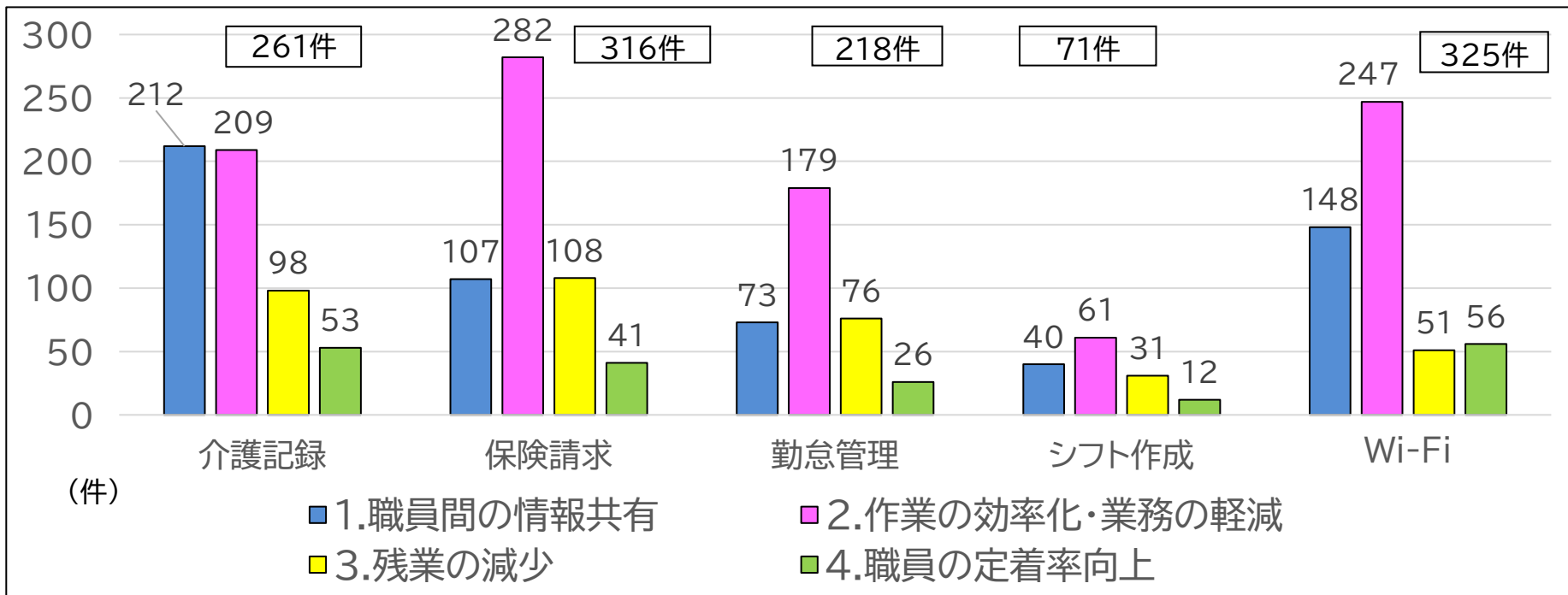


- ・この4年間で睡眠センサーの利用は大幅に伸びている。
- ・移乗・移動関係の機器、スライディングボード等はかわらない。特養ホームでは、移動支援機器の利用が減少している。
- ・介護ロボット等の職員の業務への安心感・負担軽減、利用者のADL改善や体調変化の早期発見、腰痛予防策としての効果について、さらなる周知が必要と思われる。
- ・利用率向上のためには、機器の選定方法、導入経費、活用のための研修、メンテナンス経費等、課題がある。

# 介護ロボットの課題

- ・訪問介護では利用者の金銭的な理由などから、福祉用具を準備いただけず、支援者は身体的に厳しい支援を要することがある。事業所で準備した福祉用具をその都度持ち運ぶのは支援者にも負担となる。
- ・スライディングボードなどを事業所負担で用意すると経費もかかるため、現状導入は予定していません。支援者を大事にしたいという思いはあるがなかなか踏み出すことはできていない。
- ・設置に課題な費用負担、誤作動があり調整に労力がかかる。耐用年数がどの程度か更新時にかかる費用が心配である。
- ・補助金に頼らざるを得ないことと、高価なものが多く、選定に時間を要する。
- ・機能を完全に使いこなせていない部分もあるので、研修や教育が必要
- ・機器類の扱いが不得意な職員に使用方法の教育に時間がかかる
- ・職員の負担軽減には繋がっているが、人員不足の解消までは至っていない。
- ・小規模事業所のため、大型の機器、高額の機器の運用は難しい。

# ICT導入事業所数と効果



単位 件/%

		介護記録	保険請求	勤怠管理	シフト作成	Wi-Fi
導入事業所	全体n412	261/63.3	316/76.7	218/52.9	71/17.2	325/78.9
	高齢n306	233/76.1	280/91.5	191/62.4	60/19.6	273/89.2
	障害n61	28/45.9	36/59.0	27/44.3	11/18.0	52/85.2
効果	1. 職員間の情報共有	212/81.2	107/33.9	73/33.5	40/56.3	148/45.5
	2. 作業の効率化・業務の軽減	209/80.1	282/89.2	179/82.1	61/85.9	247/76
	3. 残業の減少	98/37.5	108/34.2	76/34.9	31/43.7	51/15.7
	4. 職員の定着率向上	53/20.3	41/13.0	26/11.9	12/16.9	56/17.2

# ICT導入効果と課題

【導入】保険請求システム76.7% 介護記録63.3% 勤怠管理52.9%導入。

シフト管理は17.2%と導入率は低い。

※保険請求は法人で事務を行っているため、事業所では導入なしとの回答があった。

## 【効果】

①介護記録の効果は職員間の情報共有81.2%と高い。

②作業の効率化・業務の軽減は、保険請求が89.2%、勤怠管理82.1%、介護記録80.1%と高い。

③残業の減少、職員の定着率向上の効果はいずれも低い。

## 【課題】

①利便性向上、作業の効率化は図ることが出来るが、反面費用が高く会社運営の部分で費用圧迫している。

②現場の高齢な従業員は使いこなせず、一旦現場で簡素化したものを考えて使えるように練習する必要がある。もしくは定期的に使えているかチェックする必要がある。

③導入を急ぎたいが時間と人手が足りない。

④ケアプラン提供票の共有が現在使用ソフトでは汎用化されていない

# ICTの課題

- ・年配職員のICT機器操作のフォロー。不慣れな職員は敬遠しがち。導入にお金がかかる。
- ・他事業所間での互換性、他事業所(ケアマネ等)との連携が必要。
- ・世田谷区でのデジタル化に伴い、管理ツールへの活用補助や指導のための助成があるとありがたい。
- ・訪問先で記録できるITツールがない。あれば業務を効率化できると思う。
- ・相談用のタブレットがあると窓口や訪問先で事業所や用具の案内に利用できる。
- ・ソフトの経費、維持費の負担。機器のメンテナンスや入れ替えにかかる費用。
- ・機器を導入したらそれだけで効率化が図れるわけでないと感じている。今は、少しずつでも機器類の特性や特徴を理解しながら、施設にあった無理のない使い方から始めている。
- ・活用は、ICTを理解して運用できる職員の存在が必要であるため、今後IT系に詳しい職員の雇用が必要となると考えている。
- ・導入したいが金額が高い。またどれがよいか比較が難しい。
- ・利用金額が高く、中途半端なソフトが多く、障害部分に特化していない。
- ・必要経費が負担だが、補助金や助成金は急ぎ導入すると適応にず極めて使いにくい。



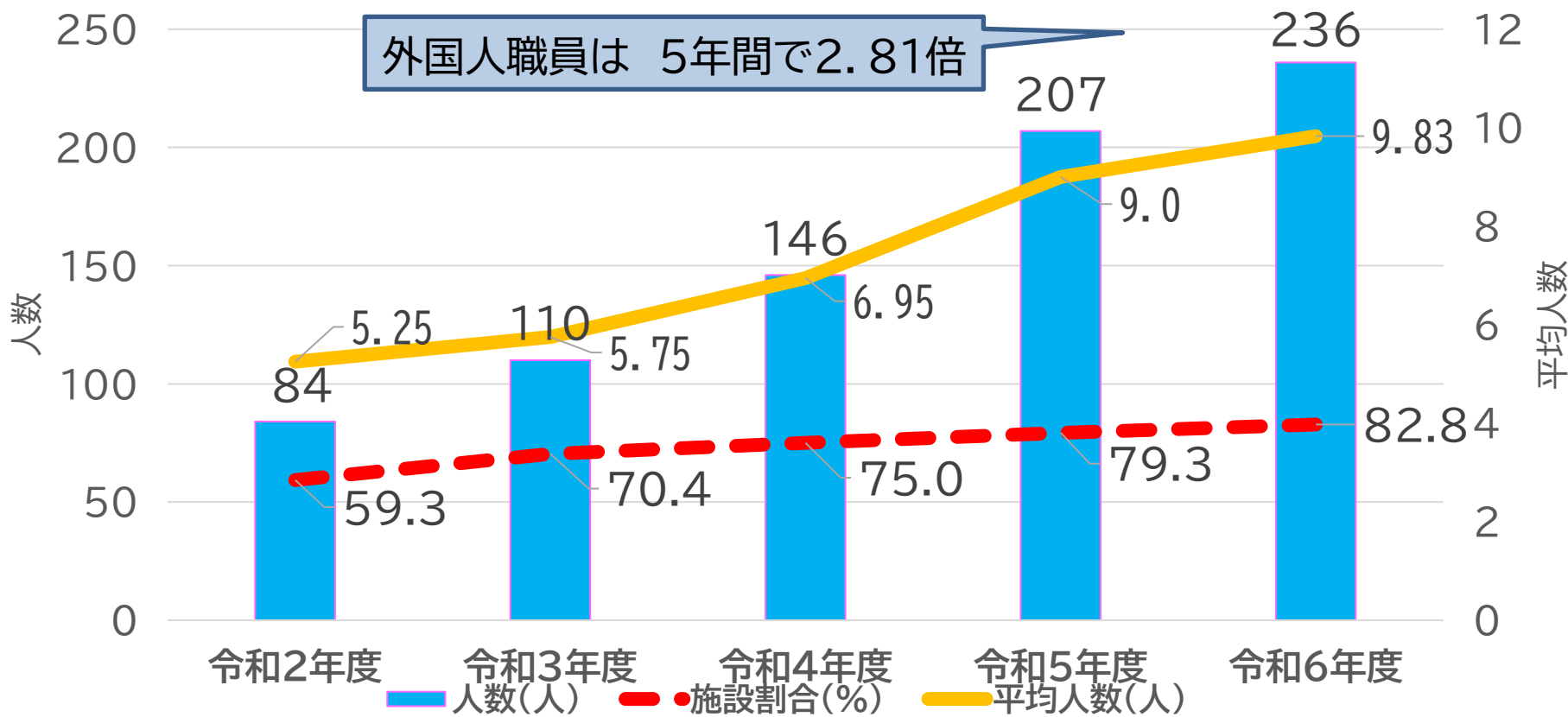
## 介護ロボット等・ICTの導入体制

	令和6年度		令和5年度
	件数	割合	件数
職員アンケートの実施	46件	12.5%	51件
委員会等設置	55件	15.0%	47件
現場職員の参画	101件	27.5%	116件
デモ・展示会等への参加	72件	19.6%	69件
その他	13件	3.5%	

## 機器・システム導入後のモニタリングやフォロー体制

	令和6年度		令和5年度
	件数	割合	件数
定期的に行っている	116件	31.6%	129件
していない	116件	31.6%	158件
今後する予定	51件	13.9%	58件
その他	11件	3.0%	

# 特別養護老人ホーム外国人職員在籍者の状況



	在籍施設数	施設割合	人数	平均人数
令和2年度(27施設 2,025人)	16施設	59.3%	84人	5.25人
令和3年度(27施設 2,025人)	19施設	70.4%	110人	5.75人
令和4年度(28施設 2,054人)	21施設	75.0%	146人	6.95人
令和5年度(29施設 2,162人)	23施設	79.3%	207人	9.0人
令和6年度(29施設 2,162人)	24施設	82.8%	236人	9.83人

# 特別養護老人ホーム外国人職員在籍者の状況

【参考】東京都社会福祉協議会高齢者福祉施設協議会調査

・調査期間:令和6年8月23日～9月25日

・回答状況

施設種別	回答数 件	%
特別養護老人ホーム	317	85.0
養護老人ホーム	25	6.7
軽費老人ホーム	31	8.3

・外国人職員等の雇用状況 ★世田谷区の特別養護老人ホーム 82.8%

施設種別	雇用している	雇用していない	検討中	わからない
特別養護老人ホーム	243/76.7	62/19.6	12/3.8	
養護老人ホーム	4/16.0	19/76.0	1/4.0	1/4.0
軽費老人ホーム	2/6.5	28/90.3	1/3.2	
合計	249/66.8	109/29.2	14/3.8	1/4.0

・外国人職員の比率

	0～10%	10～20%	20～30%	30～40%	40～50%	50%以上
回答数 件	146	62	24	9	7	1
%	58.6	24.9	9.6	3.6	2.8	0.4

★世田谷区の特別養護老人ホーム推計 介護職員数 2vs1⇒1,081人 16  
236人/1,081人=21.8%

# 外国人職員の課題

- ・在宅系では、通所のみ検討の余地がある。
- ・国家試験に合格していれば積極的に採用したい
- ・採用は検討していない。育てる費用や余裕がない。
- ・確かなスキルや保証があれば採用しても良いが、どうしてよいか分からない。
- ・文化や言葉の違いが懸念されるのだが、対処法がわからない。
- ・訪問介護は1対1なので、言葉が伝わらない時などフォローできる体制がとれない。
- ・差別的な高齢者もいるので、働いてくれる外国人に心無い言葉を言われたいか心配
- ・地域包括経由で、「数少ない社会資源のヘルパーを大切にしよう」「外国人、男女、見た目や身なり等、さまざまな個性を持つ働き手を大切にして、自分の生活に受け入れよう。それが多様性尊重で、自らの価値観も広がる」というような利用者啓蒙を行って欲しい。
- ・外国人の方が日本人より熱心な方が多いようだとしている。
- ・外国人の採用を強化しないと介護職全般で運営が厳しくなってくると予想される為、利用者や家族の理解も必要だと考えています。

# 外国人職員の課題

- ・言葉の壁はあるが当法人で働いている外国国籍の方の働きは良く人材不足にとっても助かっている。
- ・コミュニケーションの問題、文化思想の違いを在宅介護で高齢者に理解してもらう事が困難
- ・職員の年齢が近いため、結婚・出産などのライフイベントが重なり、職員体制が不安定
- ・宗教や習慣の違い以外にも同国籍でも個性が違うので個々にあった対応が大切
- ・定期的に長期休暇(10日間～一月など)の方が複数人取得されることもある。
- ・非常に真面目に働いてくれています。就業が始まってしまうと中々教育(日本語の読み書き)の時間が取れない。終業後にやると研修費が必要となり厳しい。
- ・特定技能で5年後に介護福祉士が取れないと帰国ではなくて、就業実績と法人の管理の元でビザの延長を認めてほしい。
- ・現在の外国人人材が今後、他の外国人人材の指導者になれるよう育成中。
- ・採用後の定期報告、仲介業者との面談等フォロー体制整備が課題
- ・日本文化の理解。イスラム教の礼拝。帰国や聖地巡礼などの長期休暇希望。記録(日々・事故報告など)。研修時の多言語対応。



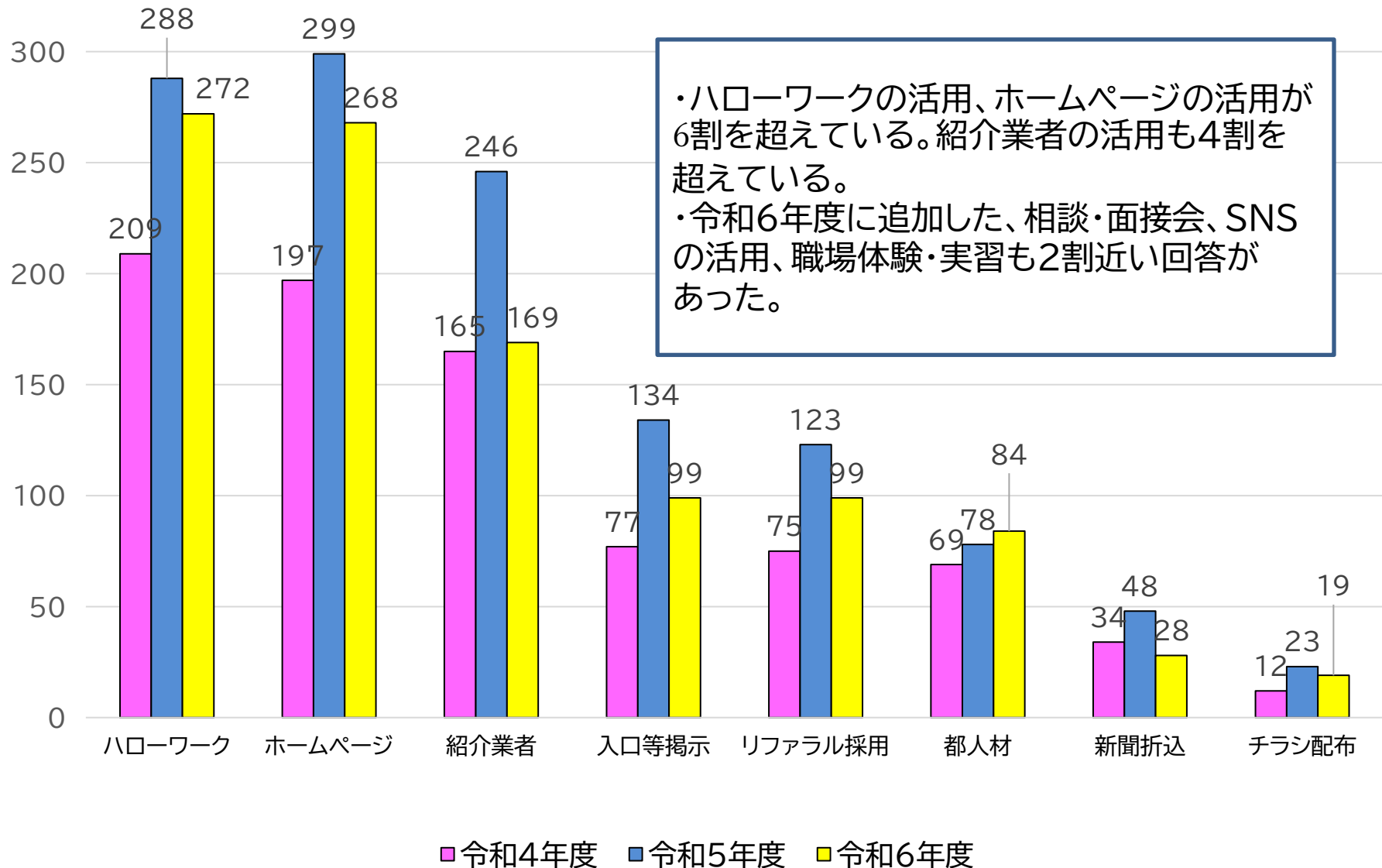
# 定着支援 外国人職員 交流会 2月12日(水)



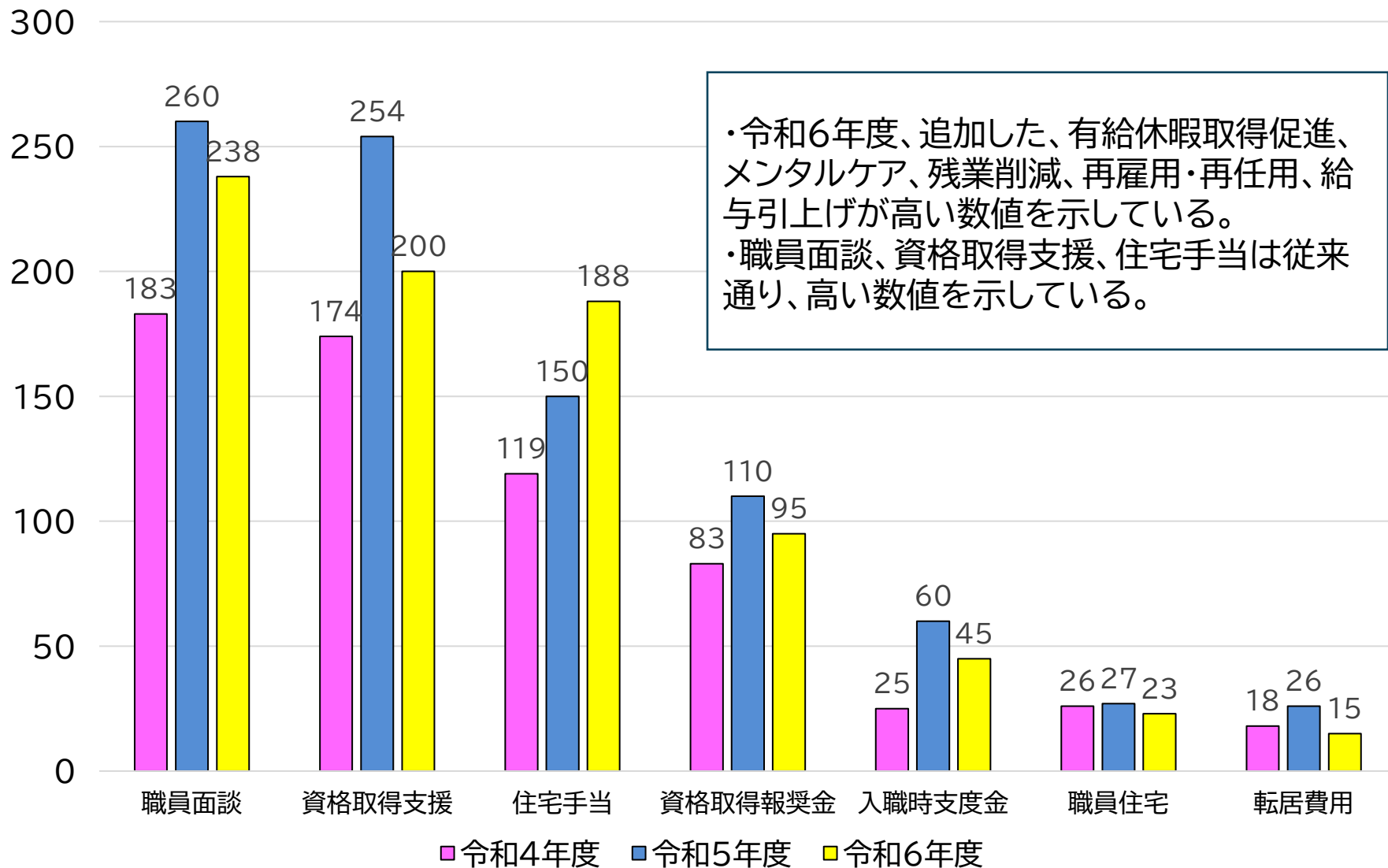
国際交流センタークロッシング世田谷の情報、LINE交換、記念撮影等交流の輪が広がりました。



# 職員への支援策の推移 (件)



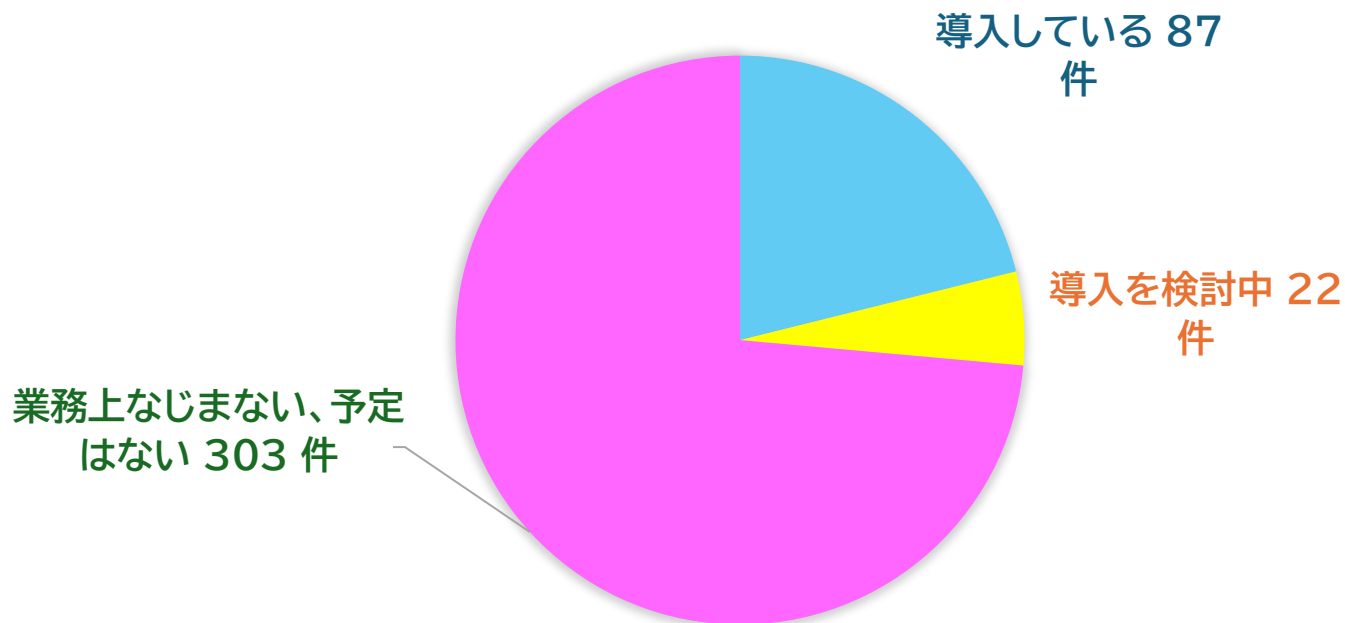
# 職員への支援策の推移 (件)



# 補助的業務の活用

	令和6年度 n412		令和5年度 n443	
導入している	87件	21.1%	78件	17.6%
導入を検討中	22件	5.3%	25件	5.6%
業務上なじまない、予定はない	303件	73.5%	340件	76.7%

補助的業務の導入



# 補助的業務の活用

< 高齢 >

< 障害 >

訪問系	n= 97	16 件	16.5 %	訪問系	n= 21	3 件	14.3 %
通所系	n= 71	21 件	29.6 %	通所系	n= 30	4 件	13.3 %
入所系	n= 74	39 件	52.7 %	入所系	n= 11	1 件	9.1 %
居宅介護	n= 69	0 件	0 %	合計		8 件	
地域包括	n= 24	3 件	12.5 %				
合計		79 件					

高齢分野 導入内容

入所系

n=39

通所系

n=21

訪問系

n=16

リネン交換	34件	87.2%	1件	5%	1件	6.3%
配膳・下膳・食器洗い	27件	69.2%	13件	62%	2件	13%
清掃	30件	76.9%	10件	48%	4件	25%
洗濯	24件	61.5%	3件	14%	4件	25%
職員の悩み相談	1件	2.6%	2件	10%	7件	44%
買物	8件	20.5%	2件	10%	3件	19%
見守り	15件	38.5%	6件	29%	2件	13%
傾聴	13件	33.3%	5件	24%	0件	0%
運転	10件	25.6%	12件	57%	2件	13%
請求等事務	7件	17.9%	3件	14%		
入浴補助	1件	2.6%				
ピアサポート			1件	5%		
請求等事務					13件	81%



# インターン、社会福祉士・介護福祉士実習生等 (件)

	令和6年度		令和5年度	
受け入れている	120件	29.1%	115件	26.4%
受け入れていない	292件	70.9%	328件	73.6%

受入れ (件)

	R6	R5
インターン	35	36
社会福祉士	54	39
介護福祉士	46	56
看護師	18	3
ケアマネ	6	9
精神保健福祉士	2	2
初任者研修	1	2
保育士	7	6
教職(介護体験)	1	4
かいごチャレンジ	2	2
中学校職場体験	1	
PT、ST、セラピスト	3	9
その他	6	

受入れのメリット (件)

職員採用につながる	71	59.2%
福祉の仕事の理解が進む	81	67.5%
業務の振り返りにつながる	55	45.8%

## 【自由意見】

- ・虐待防止(第三者の目が入る)
- ・地域連携の促進
- ・利用者がイキイキと楽しそう
- ・受け入れた先に実習修了者が必要
- ・特定事業所加算のため
- ・理想の介護を実現するため夢と未来を語り、
- ・希望ある社会への重要な担い手として訪問頂いたご縁に感謝を伝える機会

その他内訳  
医療機関、歯科衛生士

## ◎地域活動 ●ボランティアの受入れ

- ◎住民主体の自主活動グループに医療関係者がボランティアで講師を務めてくれている。
- ◎自治会のイベントへ積極的に参加している。
- ◎地域の集まりに居宅支援事業所として要請があれば出席している
- ◎地域のイベントRun伴、交流会、セミナーに参加しています。
- ◎アロママッサージや無料相談をイベントで行っている。
- ◎地域のフォーラムなどに参画、また包括支援などと協働して勉強会のファシリテーターなど行う。
- ◎こども食堂へ会場を提供
- ◎近隣住民とのイベント(夏祭り、ハロウィン、クリスマス等)
- ◎事業を知ってもらう機会ととらえている。
  
- デイサービスでのイベントでボランティアに依頼する
- 食事の配膳下膳などのお手伝いをしている。
- 月3~4回、訪問いただき、音楽や折り紙を指導している。
- 麻雀や編み物などの手芸等の指導やお相手 中高生のボランティア受け入れなど
- 地域人材も徐々に高齢化しているが、大変助かっている。
- アニマルセラピー、読み聞かせや傾聴ボランティア、世田谷区歯科医師会のバンド演奏
- 音楽療法、フラワーアレンジメント、
- 障害当事者に声をかけ、地域での役割を積極的に作っている
- 「〇〇を一緒にやってくれませんか？」と具体的にボランティアでやっていただきたいことを書いたチラシを貼ることでボランティアをしようと思ってくれる方が内容や目的がわかりやすいため集まる率が上がっている。

## ボランティア・地域での取り組み

・限定的ではあるがボランティアの受入を行っていたが、コロナを機に受け入れは減少している。現在は精神保健福祉士の実習受入れや他施設からの1日実習など、受入可能な範囲で対応している。福祉人材についてはそのような出会いから繋がっていくケースが多い為、より多くの方が実際に利用者の方々と過ごす機会が増えることが望ましいと考える。

・人不足が慢性化している。働き手が少ないのだから書類(計画書等)や居宅訪問・運営推進会議など誰も得しない業務を国や都がやめたらいいと思う。

そうすれば書類などに時間をとられず、現場で利用者様の対応ができるのに、といつも思っています。 4,468

・インターン・実習生等について受入れしていないが、「福祉のしごとの理解がすすむ」と思う。依頼があれば受け入れたい。

・福祉人材について：訪問介護の現場では、シニアの方々が活躍できる業務がたくさんありますので、健康で働く意欲のある70代、80代の方を積極的に採用し、人材不足の解消に取り組んでいます。

・ヘルパーの高齢化が進んでいます。若い人材が福祉関係の仕事に就いてくれるためには、収入アップや設備導入が必要と思われます。

・人材の教育と確保が必要と感じています。地域の中で連携していける仕組みがあるとより良い在宅ケアになると思います。

# ありがとうメッセージ～嬉しかったことば

- ・お亡くなりになられた要介護5の利用者のご家族より、「最後まで在宅で面倒をみることができ、ありがとうございました」「108歳で永眠いたしました。存命中は大変お世話になりありがとうございました。本人も家族も最期まで穏やかに過ごすことが出来たのは、ヘルパーの皆様のお力添えと感謝しております。なんだか今でも笑顔で「お帰り」と迎えてくれるような気がしてしかたありません。」
- ・お看取りを行ったご家族様よりは「最期まで自分らしく暮らすことが出来てありがとうございました」との言葉を頂きました。
- ・ご家族から「緊急時お休みでもすぐに対応してくれて心強い」。在宅で最期までお看取りしたご家族様など、〇〇さんがいたからここまで頑張れましたなど有難いお言葉を頂きます。
- ・末期がんの利用者様を受け入れて、最期まで入浴介助をおこなったことに対して、ご家族様から、「幸せな最期を迎えることができました」と感謝の言葉をいただきました。
- ・家で大変な思いをして介護をしていました、ここにきて元気な母に再びであえる事が出来てうれしかった。
- ・「母を看取ってもらったことがきっかけで、悪化していた兄弟関係が修復しました。」と思いきやらないお言葉をいただきました。
- ・デイサービスに来ると元気になる、身体が軽くなった、楽しい。デイに通うようになって、「生き生きとした」と言われた。とても嬉しいお言葉です。

# ありがとうメッセージ～嬉しかったことば

- ・難病で症状の進行があり不安になっている利用者さんより、「いろんな情報をご存知で心強い！これから色々お世話になるし、相談させてほしい。」
- ・利用者様より、「親切な職員さんばかりで、おかげさまで楽しく通い続けられている。ここに来るようになってから、前より歩けるようになった。いつもありがとうございます。」・「訪問看護で発見してくれたから、悪化せずに完治した。」
- ・「ここは明るい、スタッフも優しい。本当に楽しい。作ってくれてありがとう」デイサービスには行きたくないと言っておられた方が、毎日のように通われるようになりました。
- ・「デイサービスは行きたくないの。保育園みたいだから。ここは運動ができて、話ができる人がいて、みなさん優しいから楽しい。いつもありがとう。」
- ・こだわりの強い自閉症スペクトラムで行動障害のあるお子さまの支援において、見通しが立ちやすいように絵カードを作成し本人にとってもわかりやすい支援を提供し続けている。これまで力づくでの支援になりがちだった行動障害に対する支援から、わかりやすく見通しが立つ支援に変化したことで、本人に笑顔も増え、ご家族も安心できる時間が増えている。「ありがたい」とお礼も言われるが、職員も絵カードを通してスキルアップすることができており、こちらこそ「ありがとう」の気持ちである。
- ・支援に拒否的・介護状態に否定的な考えがあるような方と、サービス提供後も家族を交えて、介護を受けるといふ事の意味や価値を語り合う会話を重ねていったら、ご本人はとてもポジティブになり、家族関係も改善し、とても感謝されている。
- ・「ヘルパーさんが来てくれるから、こうして一人で暮らせます。とても助かっています。」
- ・「介護やヘルパーの仕事に従事する方たちが、いつも生き生きとした表情で幸福感に満ちた行動をされていることに敬意を表します。幸福とはどのようなものを体得されているからです。」
- ・ご家族より「長期入院で表情がなくなってしまった母が、グループホームに入居してから笑顔を取り戻した。生活の場にて、ケアを受けることでこんなに変化するとは思わなかった。みなさんのおかげです。」

# ご清聴ありがとうございました。

電話:03-6379-4260

FAX:03-6379-4281

H P:<https://www.setagaya-jinzai.jp/>

