

令和5年度 保土ヶ谷区障害者地域自立支援協議会 まちで暮らすネットワーク 地域生活支援拠点部会 グループホーム交流会 会議録	
日 時	令和5年9月14日(木) 13:30 ~ 15:00
開催場所	保土ヶ谷区役所 2F 201 会議室
出席者	保土ヶ谷支援ネットワークの会、わおん障がい者グループホーム横浜、光風ホーム、恵和めぐみ、ポート葦、夢21福祉会、ケアホームりり・らら、のぼら園、区障害福祉課身体知的障害担当 <事務局> いわまワークス、希望の家、夢21福祉会、区生活支援センター、区障害福祉課精神保健担当、区障害福祉課身体知的障害担当、保土ヶ谷区基幹相談
欠席者	タキオンライフ太陽・木蓮
開催形態	公開(傍聴人: 名) ・ <u>非公開</u>
議 題	<p>1. 部会長 あいさつ 今日は年間予定の年1回のグループホーム交流会です。障害分野ですと、グループホーム事業は話題に上がる。あり方も報酬改定によって変わることと思う。ホームが終の棲家だ、経過型だと様々な議論があるかと思う。多様な見方が会議で出されればと思う。ホームの人材についても課題だ。このように求人が集まったよという話が出てもいい。ホームは泊りの仕事は人気がない。保土ヶ谷区はホーム数が、旭区について多いのではないかと。人材確保の状況等も話して頂けたらいいと思います。</p> <p>2. 自己紹介</p> <p>3. 人材確保、人材育成のための良い取り組みの共有、アイデア出し</p> <ul style="list-style-type: none"> ・常勤の職員はグループホームの募集は来ない。パート職員の中で、月給で職員とほぼ同条件で採用している。 ・知的。作業所からホームに異動を命じづらい。職員の生活面の配慮をする必要があるし、職員自ら異動を断る場合もある。最近では、ホームパート募集を1泊1万5000円くらいにしている。高齢は25000円以上。高齢は休憩は全然なく、大変みたいではあるけど。 ・身障と知的。その辺りをどのように、市民に伝えていけばいいのか。求人広告には載せづらい。区では、就職フェアを独自でやっている。割と参加はある。8割が一般、1割が学生、1割が障害者。ただ、それでもホームの採用は難しい。ホームの仕事の内容も伝えられたらいいなと考えている。 <p>Q) アルバイトの募集はどうか? 精神は学生バイトがいるイメージがある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学校によっては泊りのアルバイトをNGにしている学校もある。うちはアルバイトから職員になることはかなり少ない。 ・横浜市も福祉職員はリクルートに力を入れている。いい学生は大事にする意識はある。 ・求人は正規の職員を求める場合と、パートさんを求める場合がある。金額の問題ではパートさんが来ない、来るとシビア。金額を大幅に上げた場合は一時的に来る。ネットだといろいろな人が来過ぎてしまう。マッチしていないのに採用にされた時はその後運営の問題になることがある。常勤はパートさん以上に難しい。 ・パートが集まらないので、月給制で賞与支給がある、良い待遇にしている。逆に、常勤でも、福祉職のモチベーションを失っているような状態になることもある。 ・GHの職員は、スタッフ管理に時間がとられる。 ・わおんは犬と生活ができるGHをしている。管理者とサビ管が急遽予定ができて、入って6か月。福祉は未経験で入ったけど、今のところ、楽しいという感想を持

っている。

- ・福祉の業界でも、障害分野はマイナー。メインは高齢、子ども。
- ・昔は宿直があった。自立度の高い方が多いので、宿直をなくした。そのため規模を縮小した。常勤は 12-20:30 勤務。夜勤は緊急時の電話対応。職場もアクセスも不便。
- ・精神。7月に入職、それまではパートで働いた。夜勤はないが、電話対応が多い。常勤がすべて対応せざるを得ない職場。高齢で働いたこともあるが高齢は看護師が必ずいる。だから安心できる。常勤1人だと、かかる負担が大きい。
- ・高齢分野は、実習の時に、1人職場でないことがわかっている。だから安心できる可能性があるのではないか。
- ・知的と精神。道路に面した壁に張り紙しても効果なし。ジョブメドレーでも難しい。鶴見に4か所 GH あるので、コロナの時は応援を求めた。常勤・非常勤含め夜勤来ない。1番多い職員は週3回勤務。通常は週1回。

Q) 人材派遣会社にやっているところはあるか？

ジョブメドレーは人材派遣。5年前はヘルパーの研修センター事業をやっていた。その時は少し採用しやすかった。

- ・借恵。古典的な手法による採用が一番多い。今働いている職員からの紹介されて採用するパターン。紹介した人に3万円の謝礼を出している。常に、だれか紹介してほしいと、関係者に言い続けている。

泊りは1人仕事で不安が多そう。電話で管理者も対応するけど、それでも消えない。借恵はバックアップ施設が入所になっているが、入所の利用者がいて対応ができないのが実情。自立協で、区単位のバックアップ体制を作れないかとアイデアがあったが、これも現実的に難しい。

Q) 入所では職員育成を通して、福祉の魅力を感じることが出来る。GH ではどうするのか？

- ・恵和では、日中のイベントに誘って、福祉の魅力を伝えている。
- ・GH は常勤2人欠けている。だけど、GH 職員は充実感が持っている。

日中職員が、ホームに月1回夜勤を入れる体制を試験的に始めた。

ホーム職員が孤立しているパターンがある。ホーム職員がどれだけ大変か、組織的にわかる必要があるのではないかと、虐待の再発防止を検討する中で話し合った。

- ・365日、グループホームで生活をする入居者が増えている。法人が大きいと組織で対応できる。小規模だと、それが難しいので、区内の交流会で顔を合わせているといざという時に助け合える。

部会長よりまとめの挨拶

前身の住居部会では愚痴や悩み相談等を話す形の交流会を行っていた。それを通して、ストレス緩和もできることがある。今回は管理者目線中心の交流会になった。次回は、現場の職員が参加しやすいテーマも検討してみる。

次回部会：11月9日（木）13:30～15:00 事例検討

場所： 保土ヶ谷区役所 201 会議室