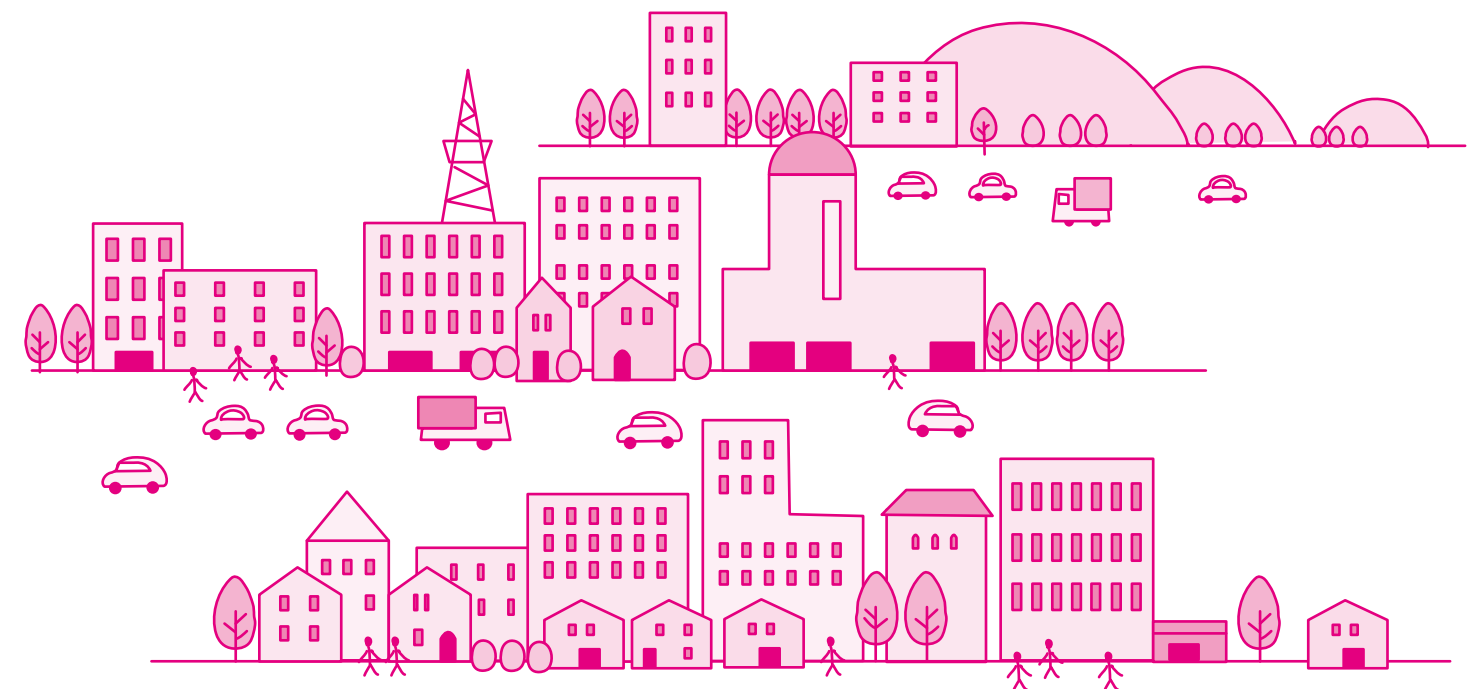


# グループホームにおける 権利擁護に向けた取り組み 報告書

神奈川県での権利侵害の防止に向けての  
グループホーム世話人研修とネットワークづくりの取り組み

平成21年度厚生労働省障害保健福祉推進事業  
(障害者自立支援調査研究プロジェクト)



## グループホームにおける権利擁護に向けた取り組み 報告書

神奈川県での権利侵害の防止に向けての  
グループホーム世話人研修とネットワークづくりの取り組み

平成21年度厚生労働省障害保健福祉推進事業(障害者自立支援調査研究プロジェクト)

■発行日 2010年(平成22年)3月31日

■発行者 障害のある人と援助者でつくる 日本グループホーム学会  
代表 室津滋樹(障害のある人と援助者でつくる日本グループホーム学会代表)

■事務局 〒187-8570 東京都小平市小川町1-830 白梅学園大学 堀江研究室  
FAX 042-344-1889  
E-mail info-gh-gakkai@shiraume.ac.jp  
http://www.gh-gakkai.com

障害のある人と援助者でつくる **日本グループホーム学会**

目次	はじめに	1
	I、神奈川県におけるグループホーム等での権利侵害事件	2
	II、人権侵害事件の概要と神奈川県の対応	4
	III、神奈川県知的障害者福祉協会の対応	8
	IV、グループホーム等職員人権擁護研修	12
	V、グループホーム世話人向け権利擁護研修方法の一例	18
	VI、今後に向けて	32
	参考資料	33

## はじめに

障害のある人と援助者でつくる日本グループホーム学会(以下、日本グループホーム学会)では、全国各地で世話人同士のネットワークや研修の場をつくり、話し合いや情報交換ができるように、2007年度(平成19年度)から研究・事業に取り組んでまいりました。

神奈川県(政令市を除く)では、2008(平成20年)年2月に日本グループホーム学会の呼びかけにより、神奈川県知的障害福祉協会地域生活支援部会との共催で、厚木・愛甲地区において、グループホーム世話人向けの研修会を行いました。

それをきっかけに、同年9月には藤沢・茅ヶ崎・寒川地区で、11月には大和地区で、日本グループホーム学会、県知的障害者福祉協会、自立支援協議会などの共催で研修が行われました。

しかし、そうした取り組みの中にあって、2009年(平成21年)に入ってから、神奈川県内の、グループホームを含む社会福祉施設で、相次いで人権侵害事件が発覚しました。

6月には神奈川県知事による「社会福祉施設等における不祥事の防止に関する緊急アピール」が出され、一斉点検とともに、意識改革・業務改善の取り組みの促進が、県によって行われました。

その一環として、日本グループホーム学会は、神奈川県からの要請を受けて、県障害福祉課、県知的障害者福祉協会、圏域自立支援協議会との連携によって、「グループホーム等職員人権擁護研修」が、2009年(平成21年)7月から11月までの間に、県央圏域、湘南東部圏域、横須賀・三浦圏域、湘南西圏域、県西圏域の5圏域で行われました。

この報告書では、神奈川における権利擁護の取り組みを説明し、グループホームにおける権利侵害の防止に向けての、地域におけるグループホームと世話人のネットワークづくりや、研修の機会拡大をすすめていくために活用されることを期待します。

このような取り組みの中で2009年（平成21年）のはじめに大きな権利侵害事件が明らかになりました。この事件の衝撃は決して小さいものではありませんでした。立て続けに起こった複数の権利侵害事件はグループホームに関係することばかりではありませんでしたが、やはりグループホームでの支援に係る多くの関係者にとっても何らかの対応が早急に求められることになりました。

神奈川県は知事による緊急アピールまですることになり、人権に係る緊急アンケートを実施しました。同時にグループホームに係るスタッフに人権研修を求めることになりましたが、その意向を受ける形で日本グループホーム学会、神奈川県知的障害者福祉協会（三ホーム分科会を含んだもの）、圏域ナビ事業（ネットワーク形成事業）がそれぞれ強く連携して今回の人権研修会の開催につながりました。

このように事件の後の研修会は一定の広がりを示していますが、重要なのはこれからの継続的な取り組みです。この点についても福祉圏域を中心として地域でグループホームや世話人などのネットワーク作りが行われています。例えば横須賀三浦地区圏域ナビ事業の稲木さんは次のように報告しています。

『今年度3回目の圏域のグループホーム職員研修としては、3月に西駒郷生活支援センター山田優氏をお迎えして、障がいのある方々の地域での暮らしについて～西駒郷の実践を通して～で開催します。障がいのある方にとっては『暮らしの場所』の確保が一番重要だと考えます。その重要性と地域の社会資源の連携等について学びたいと考えています。

今後とも、グループホームに関わる職員等が、障がいのある方々の『人権』を一番に考えて支援していき続けていくことが出来るように、1回だけの研修で終わることではなく、継続的に繰り返し実施、確認し積み上げていくことが必要です。次年度もケアホームの職員等と一緒に考え、話し合っていく機会を持ちたいと考えています。』

このような取り組みが神奈川県から始まり、全国のグループホームでの支援に係るすべての方々に広がることを望んでいます。

## II 人権侵害事件の概要と神奈川県への対応

神奈川県保健福祉部 障害福祉課

神奈川県のグループホーム、ケアホーム（以下「グループホーム等」）を含む社会福祉施設において、利用者への性的虐待や預り金着服という重大な人権侵害事件が連続して発生しました。これに対し、県では、社会福祉法に基づく特別指導監査及び障害者自立支援法に基づく監査を実施し、指導・勧告等を行いました。

### ◆グループホーム等で起こった事件の監査結果の概要（事件の概要）について

平成21年1月30日から4月21日まで社会福祉法人Aに対して監査を実施したところ、旧法知的障害者通所授産施設とグループホーム等1か所において、男性の元法人職員2名による複数の女性利用者に対する性的虐待等の人権侵害の事実と、施設における利用者支援及び法人・施設の管理体制の不備が認められ、社会福祉法第3条(※1)及び障害者自立支援法第42条第3項(※2)等に違反していたことが認められました。その結果に基づき、県では次の行政処分を行いました。

#### ※1：社会福祉法第3条

「福祉サービスは、個人の尊厳の保持を旨とし、その内容は、福祉サービスの利用者が心身ともに健やかに育成され、又は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に支援するものとして、良質かつ適切なものでなければならない。」

#### ※2：障害者自立支援法第42条第3項

「指定事業者等は、障害者等の人格を尊重するとともに、この法律又はこの法律に基づく命令を遵守し、障害者等のため忠実にその職務を遂行しなければならない。」

### 1 社会福祉法上の処分

#### (1) 処分の理由

利用者に対する性的虐待等の人権侵害

#### (2) 処分の内容

同法人及び同法人が運営する旧法知的障害者通所授産施設に対する業務改善命令

#### (3) 改善命令の内容

- ア 利用者の人権擁護を基本とした法人運営の責任体制の確立
- イ 福祉サービスを提供するための法人運営体制の確立
- ウ 福祉サービスを提供するための職員管理監督体制の確立
- エ 人権擁護、虐待防止等に関する職員啓発体制の確立
- オ 個人情報等の秘密保持体制の確立

#### (4) 改善報告の提出

ア 改善報告書の提出期限は、行政処分の通知が到達した日から 60 日以内とする。

イ 改善の措置が不適切、不十分な内容と判断される場合は、再度報告を求めることとする。

## 2 障害者自立支援法上の処分

### (1) 処分の理由

利用者に対する性的虐待等の人権侵害

### (2) 処分の内容

同法人が運営する旧法知的障害者通所授産施設及びグループホーム等の 2 事業所に対する指定の一部の効力の停止

### (3) 指定の効力停止の内容

新規利用者の受け入れ停止

### (4) 効力停止の期間

平成 21 年 5 月 21 日から改善命令等に対する改善報告が提出され、その内容が妥当と認められる日までとする。

## ◆再発防止のための県の取り組みについて

このような利用者への人権侵害は、複雑・多様な要因が重なりあっているものと思われます。A 法人もそうであったように、特にグループホーム等においては、ひとり職場（密室）であることに伴う危険性や、利用者と支援者の物理的な距離が近く、支援者として適切な距離を保つことの難しさ、また、変則勤務である世話人とサービス管理責任者・管理者とのコミュニケーションがうまく取れていないこと等が課題として挙げられています。これまで、県ではグループホーム等の設置促進を図ってきましたが、利用者支援や権利擁護については、各運営法人に委ねている部分が多い状況でした。県ではこうした事件を受け、「人権に関する一斉点検」の実施、「グループホーム等職員人権擁護研修会」の開催、また「社会福祉施設等職員の透明な職場づくり相談窓口」を設置し、再発防止のための取り組みを行いました。以下では、それぞれの取り組みについて報告したいと思います。

### (1) 人権に関する一斉点検について

平成 21 年 6 月に、利用者が安心して福祉サービスを受けられるよう、知事より社会福祉施設等の職員に向け「社会福祉施設等における不祥事の防止に関する緊急アピール」（資料 1 参照）を発出しました。県ではこれに併せ、県内の社会福祉施設等に対して、人権チェックリストによる職員一人ひとりの人権意識の自己点検と、施設等

の責任者による業務や職員管理の点検をお願いするとともに、各施設、事業所において、利用者の人権擁護をテーマにした研修や点検結果を踏まえた職員間の意見交換等を実施していただき、施設等における課題や今後の取り組みについてご報告いただきました。

一斉点検の実施状況は、対象 3,573 施設等のうち 2,562 施設等が実施し、実施率は 71.7% でした。また、実施施設等における職員の一斉点検実施率は 86.3%、研修等の実施率は 72.3% でした。人権に関する一斉点検の報告書の中では、多くの事業所から「実施して良かった」という意見をいただきました。今回は、県から振り返りの点検と職員研修の実施を依頼しましたが、実施してみて、まずは施設の支援について職員間で感じ方が違うことが認識できたのではないのでしょうか。そのことに気が付いた施設ではその違いについて話し合いの場を持つようになった、また、職員同士の世間話で「これってどうなのか？」と話すようになった、という声が届いています。

### (2) グループホーム等職員人権擁護研修会について

研修会の開催に当たっては、日本グループホーム学会、県知的障害者福祉協会地域生活支援部会、並びに障害保健福祉圏域自立支援協議会と県が連携し、5 箇所障害保健福祉圏域において、平成 21 年 7 月より順次、開催しました。いずれも参加者は主にグループホーム等の職員であり、午前は県内で発生した人権侵害事件の概要説明及び堀江まゆみ氏（白梅学園大学教授）による「グループホーム等における人権擁護＜権利擁護＞」についての講演、午後は「(特非) 湘南ふくしネットワークオンブズマン」及び各圏域の方にご協力をいただきグループワークを実施しました。参加者からは「他のホームの様子が聞けて良かった」「このような研修を今後も続けて欲しい」等の声が聞かれ、5 圏域での参加者は 214 名、研修対象の 8 割を超える法人に参加していただきました。日頃、ひとり職場になりがちなグループホーム等の職員が他法人の職員と情報交換の場を持つ機会になる等、一定の成果が得られた研修になったと思います。

### (3) 相談窓口の設置について

社会福祉施設等の職員を対象とした相談窓口は、社会福祉施設等において、社会福祉施設等の管理者及び職員が、県民に開かれた職場づくりを進め、充実した業務の推進と生き生きとした職場環境づくりにより不祥事の芽を絶つことを目指し、職場で虐待や不正経理など、気になることがあった場合に、職場でうまく言えないときに相談できる先として、透明な職場づくりのために平成 21 年 11 月 18 日に設置しました。

最後に、グループホーム等の運営に当たっては、利用者が一番身近で支援をする世

話人の存在が不可欠です。世話人等の職員が日頃の支援の中で抱える疑問や不安を解決する機会になるよう、そしてグループホーム等が風通しのよい職場となるよう、来年度以降もグループホーム等の職員を対象とした研修会を県内各地で開催していく予定です。また、利用者の権利擁護の視点に立った質の高い福祉サービスの提供を目指し、グループホーム等の第三者評価受審に対する支援を検討しています。今後も関係団体にご協力をいただきながら、県としてもグループホーム等の適切な運営の推進のために取り組んでまいりたいと思います。

<資料1>

社会福祉施設等における不祥事の防止に関する緊急アピール

社会福祉施設等の職員の皆様へ

最近、社会福祉施設の職員による利用者の人権を侵害する、性的虐待や預かり金の着服などの不祥事が続いており、県民の福祉を推進する県行政の責任者として非常に残念でなりません。

こうした不祥事は、施設の利用者の方のもとより、県民の皆様の信頼を損ね、ひいては県の福祉全体に対する不信につながりかねない、極めて重大な問題であると認識しております。

不祥事の未然・再発防止のためには、まず、社会福祉施設等で働いておられる職員の皆さん一人ひとりが、自分自身にも起こりうる人権意識の問題として受け止めていただくとともに、管理監督の立場にある方々は、現場で様々な課題に向き合い、職員とともに解決していくという原点に立ち返らなければなりません。

県といたしましては、施設における不祥事の防止に向け、職員全員に対する一斉の自己点検、施設の責任者による業務や職員管理の状況の点検・見直しを改めてお願いするとともに、職員研修の実施や必要な指針の作成など、関係機関と一体となった取組を進めてまいりますので、職員の皆さん、管理監督者の皆さんには、利用者が安心して福祉サービスを受けられる施設づくりに向かって共に取り組んでいただくようお願いいたします。

平成21年6月26日  
神奈川県知事 松沢成文



<資料 2 >

人権に関する一斉点検の実施結果

施設等種別	一斉点検の実施						研修等の実施		
	対象施設等数	実施施設等数	実施率	実施施設職員数	実施職員数	実施率	対象職員数	実施職員数	実施率
訪問系事業所	1,914	1,159	60.6%	25,894	22,344	86.3%	25,335	18,313	72.3%
通所系事業所	565	504	89.2%						
居住系事業所	612	516	84.3%						
短期入所事業所	154	122	79.2%						
相談支援事業所	183	120	65.6%						
旧法施設	90	90	100.0%						
障害児施設	55	51	92.7%						
合計	3,573	2,562	71.7%						

### Ⅲ 神奈川県知的障害者福祉協会の対応

この事件を受けた神奈川県知的障害者福祉協会では、県内のグループホームに対して事件の概要について説明をするのに合わせて、次のような文書のように「県域知的障害者施設等における不祥事に係る特別委員会」を設置しました。

#### 社会福祉施設及びホームにおける人権侵害事件について

神奈川県知的障害福祉協会 会長 安藤 浩己

2009. 6. 3

社会福祉法人紅梅会の人権侵害事件に関して、5月22日に紅梅会より神奈川県知的障害福祉協会に対して社会福祉に対する信頼を損なったことに対する謝罪ならびに監査結果、改善命令と対応等についての報告がありました。

ケアホーム・グループホームの運営に係る事項も含まれますので、今後のホーム運営に活かしていただくために三ホーム分科会の皆様にその内容（要約）をお伝えします。

#### ① 事件の概要

数年前から女性利用者10名に対して男性非常勤職員2名による性的虐待及びわいせつ行為行われていた。

#### ② 事件に至った原因（法人からの報告）

(1) 支援計画の作成に際し直接支援にあたる職員の意見が反映されず、また、サービス管理責任者が作成した支援計画の内容が支援職員に周知されていなかった。

(2) 施設管理者は、職員が起こした性的虐待事案に関して管理を怠っていたため、継続的に人権侵害が拡大した。

(3) 被害にあった利用者からの苦情についてその内容を記録に残さず、また、管理者に報告することなく放置し、適切な措置を講じなかった。

(4) 職員、世話人に対する利用者支援や人権擁護に係る研修が行われていない。

(5) 金銭管理について、支援計画とは異なり本人管理となっていた。

#### ③ 神奈川県での行政処分の内容（前出のもので省略）

神奈川県知的障害者福祉協会では特別委員会を設置し次のような取り組みを行いました。

#### 県域知的障害者施設等における不祥事に係る特別委員会の設置について

会長 安藤 浩己

大変残念な事ではありますが、県域内の知的障害者施設等において人権侵害事件が多発しています。私たち事業者団体としても利用者の人権を守り、施設の信頼を回復するために再発防止に努める必要があります。

そこで連合会及び県域福祉協会内にこの度の事故検討委員会を設置し、原因、背景、対応、再発防止策等について検討していきたいと考えます。

#### 公表された人権侵害事件

- |             |        |                |
|-------------|--------|----------------|
| (1) 性的人権侵害  | 性的虐待   | わいせつ行為…グループホーム |
| (2) 性的人権侵害  | 性的虐待   | わいせつ行為…通所施設    |
| (3) 経済的人権侵害 | 預り金の着服 | …入所施設          |
| (4) 経済的人権侵害 | 預り金の着服 | …入所施設          |

#### 1. 委員会の目的

- (1) 事業者としてこの度の事件を総括し、原因や背景について検討する。
- (2) オンブズマン制度や苦情解決システムが機能しなかったことについて検討する。
- (3) 再発防止のための方策を検討し、連合会会長、三縣市会長に報告する。
- (4) それぞれの会長は、会員に周知するとともに、関係団体に報告する。

#### 2. 委員会の構成

- (1) 三縣市の人権委員
- (2) 三縣市会員
- (3) 第三者を含むその他

#### 3. 委員会の期間

該当法人から県に提出された改善報告書の検討が終了するまで。

#### 4. その他

委員会の検討内容案

- ・法人が設置した第三者委員会の答申検討

- ・ 県監査指摘事項の検討
- ・ 障害施設からの聞き取り内容の検討
- ・ 法人改善計画の検討

## 【県域協会の当面の対応】

1. 特別委員会の設置  
事件の背景や課題、再発防止策等について検討する。
2. 人権を守り、支援の質を向上させる取り組み
  - (1) 研修会の開催
    - ①人権擁護に関して
      - 人権委員会の研修（協会）
      - 地区ホーム世話人対象の研修（協会）
      - やまゆり生活サポート協会研修
      - 県、ホーム学会、三ホーム分科会主催の圏域別研修
      - 関東地区種別代表者会議における基調講演
    - ②リスク管理に関して
      - 管理者対象に施設長会で開催
    - ③支援内容に関して
      - 実践報告会の実施（民間協同会と共催）
  - (2) 職員啓発
    - ①あおぞらプランⅡの配布と有効活用
    - ②職員向けリーフレットの配布

※地区会、部会の取り組み

※県の取り組み 人権チェックリストの実施

※県社協の取り組み

障害者グループホーム等サービス向上推進検討委員会の設置及び第三者評価に関する研修会の実施部会等の取り組み

## IV グループホーム等職員人権擁護研修会

神奈川県において相次いだ、人権侵害事件を防止するために、神奈川県保健福祉部障害福祉課、神奈川県知的障害福祉協会地域支援部会、障害保健福祉圏域自立支援協議会、日本グループホーム学会が連携し、グループホーム等での人権擁護に着目した研修会を開催しました。

2009年（平成21）年7月を皮切りに11月まで全5回を県央、湘南東部、横須賀・三浦、湘南西部、県西の各圏域にて下記の内容で開催しました。

### 1. 事例報告「県内の障害福祉施設における人権侵害と県の取り組みについて」

神奈川県障害福祉課中村主幹から、今年度に発生した人権侵害事件の概要と、神奈川県としての取り組みが報告されました。また、県知事より6月26日付けで出された「社会福祉施設等における不祥事の防止に関する緊急アピール」をもとに、指定障害福祉サービス事業所における人権に関する一斉点検等についての経過報告がありました。

### 2. 講演「グループホーム等における人権擁護＜権利擁護＞」

講師には白梅学園大学の堀江まゆみ教授をお招きし、「グループホーム等における人権擁護（権利擁護） - 知的障害のある人が安心して豊かに暮らすために - 」という題で、権利侵害の構造、それぞれの立場での防止策についてお話しいただきました。大きな事件となる要因には、小さな不適切な対応の積み重ねと無力感に満ちた「ラウンド・ヘルプネス・レス」という心理状態があると言います。特に、外からは様子が分かり難く、密室になりがちなグループホーム（以下GH）やケアホーム（以下CH）で陥りやすい人権・権利侵害について実体験を交えながら体系的に分かりやすく話をしてくださいました。

### 3. グループワーク

コーディネーターに湘南福祉センターの牧野氏をお招きし、自身の気付きを中心としたインシデントプロセス法を用いて行いました。事例は、湘南ふくしネットワークオンブズマンの江崎氏、新見氏より提供していただき、各自が対応策を考えグループ内で意見交換をしました。日頃は見えにくい他のGH・CHの支援体制を知る良い機会となりました。入居者と職員、職員同士でも第三者の介入、多様なメンバーでの話し合いにより通気性の良い環境をつくることの大切さが確認されました。

各圏域の参加状況は以下の通りです。

【県央圏域】 2009年（平成21年）7月29日 海老名市役所（参加者：49名）

管理者 5名

サービス管理責任者 11名

世話人 18名

生活支援員 8名

相談支援員 3名

その他 4名

※ アンケートの結果、全世話人が「相談できる人がいる」という回答であり、少しずつGH・CHのネットワークが形成されていると感じました。

【湘南東部圏域】 2009年（平成21年）9月14日 藤沢合同庁舎（参加者：56名）

管理者 3名

サービス管理責任者 6名

世話人 29名

生活支援員 12名

相談支援員 1名

その他 5名

※ この研修会を踏まえて、世話人、生活支援員を対象とした研修会を2月に開催予定しています。

【横須賀・三浦圏域】 2009年（平成21年）10月7日 ヴェルクよこすか

（参加者：35名）

管理者 6名

サービス管理責任者 10名

世話人 9名

生活支援員 4名

相談支援員 2名

その他 4名

※ 引き続き12月、2月、3月にケアホーム職員対象として研修を計画しています。

【湘南西部圏域】 2009年（平成21年）10月28日 平塚保健福祉事務所

（参加者：42名）

管理者 5名

サービス管理責任者 9名

世話人 19名

生活支援員 4 名

相談支援員 2 名

その他 3 名

※ 3 市 2 町からなるエリアであり、社会資源は市と比較して町が不足している状況にあります。GH・CH も同様に市に多くある状況ですが、研修には各市町よりサビ管や世話人等含めた職員の参加がありました。

【県西圏域】 2009 年（平成 21 年）11 月 10 日 小田原合同庁舎（参加者：32 名）

管理者 3 名

サービス管理責任者 5 名

世話人 19 名

生活支援員 3 名

相談支援員 0 名

その他 2 名

※ 同圏域内に生じた人権侵害の事例を受け、参加者の危機意識の高さを感じさせる研修会となりました。

アンケートを同じ内容で集計した結果、どの圏域でも講演、グループワーク共に「参考になった」と好評でした。相談をできる人がいるか否か、相談していききたいか否かの問いでは以下の結果となりました。

事業所内外問わず通気性の良い支援環境こそが、利用者の人権擁護に繋がります。今回の研修会のようにまずは思いを共有し情報交換をすることから、そこで暮らす人々の環境、自分達の働く環境を見直し、改善できると考えます。今後このような連絡会や研修会を通して GH・CH のネットワークが築かれていく事を期待します。

## 【アンケートから】

- アンケート集計結果をみると県所管域の対象法人 68 法人中、研修会に参加した法人は 56 法人で、参加率は 82%となった。
- 研修内容については、午前の研修が「参考になった」「一部参考になった」との回答が 97%、午後の研修においては「参考になった」「一部参考になった」との回答が 93%であり、大多数の参加者が参考になったと感じていることが分かった。
- 相談できる人がいますか、との問いには「いる」との回答が 86%、「いない」との回答が 7%、また、気がついたときに「相談していきたいですか」との問いには「相談していきたい」との回答が 74%、「やはり難しい」との回答が 6%の結果となった。相談できる人がいない、相談するのが難しいと回答した人の構成はいずれも世話人が最も多かった。
- 自由記入形式で行った設問で、「現在仕事をしていて何か困っていることはありませんか？」との回答を参加者の職種別にまとめたところ、サービス管理責任者は、世話人とのコミュニケーションの取り方や人間関係を挙げた人が最も多く、世話人は、利用者支援について挙げた人が最も多かった。
- 同様に自由記入形式で行った「今後研修を受けるとしたらどのような研修を受けたいですか？」との問いに対しては、コミュニケーションの取り方についての研修や、今回と同様の研修を希望するとの意見が多かった。中には、「一人で世話人をしているので誰かと話したかった」との意見や、「今まで研修を受けたことがなかったが、今回研修会に参加できてよかった」との意見もあり、改めて研修会の重要性を感じた。



## グループホーム等職員人権擁護研修アンケート集計(5圏域分を合算)

実施日：7月～11月の期間に、各圏域にて1回、計5回開催

7月29日(県央)、9月14日(湘南東部)、10月7日(横須賀三浦)、10月28日(湘南西部)、11月10日(県西)

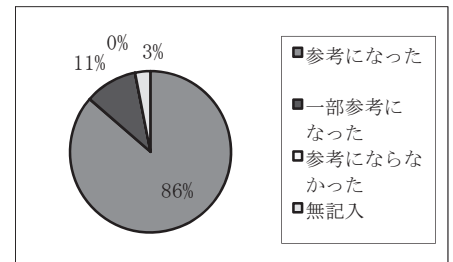
県所管域からは対象法人68法人のうち、56法人(82%)が参加した

	合計	管理者	サビ管	生活支援員	世話人	相談支援員	その他
研修出席者	214	20	40	31	92	8	23
アンケート回答数	161	14	37	22	67	6	15

### ①研修内容について

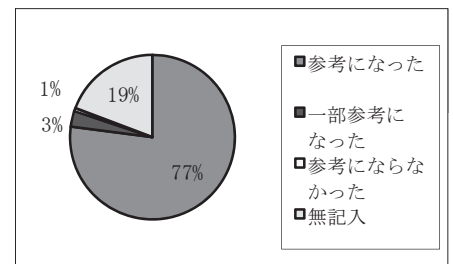
#### AMの研修について

	合計	管理者	サビ管	生活支援員	世話人	相談支援員	その他
参考になった	139	13	32	21	54	6	13
一部参考になった	17	1	3	1	12	0	0
参考にならなかった	0	0	0	0	0	0	0
無記入	5	0	2	0	1	0	2



#### PMの研修について

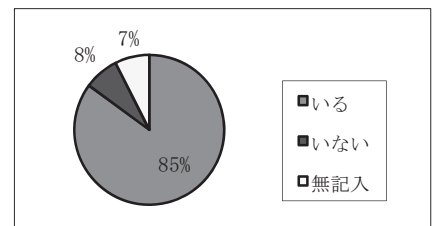
	合計	管理者	サビ管	生活支援員	世話人	相談支援員	その他
参考になった	124	12	29	17	51	5	10
一部参考になった	5	1	1	0	3	0	0
参考にならなかった	1	0	0	0	1	0	0
無記入	31	1	7	5	12	1	5



### ②現在仕事をしていて気になることがあった場合

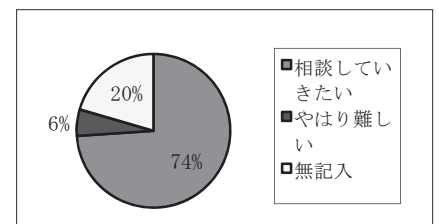
#### 相談できる人が

	合計	管理者	サビ管	生活支援員	世話人	相談支援員	その他
いる	137	13	31	21	58	6	8
いない	12	1	2	0	7	0	2
無記入	12	0	4	1	2	0	5



#### 気が付いたときは

	合計	管理者	サビ管	生活支援員	世話人	相談支援員	その他
相談していきたい	119	10	24	19	50	5	11
やはり難しい	9	0	1	1	7	0	0
無記入	33	4	12	2	10	1	4



## 人権研修アンケート結果について（5 圏域分）

現在仕事をしていて何か困っていることはありませんか？

### <管理者>

- ・世話人宿直者の確保（どうしても土日や遅番、女性宿直者が不足してしまう）
- ・常勤世話人だけでなく、非常勤職員への意識向上等
- ・代替に入るホーム担当職員の負担が大きく、目の前の問題に気を取られがち
- ・精神的に状態が悪くなった（大声、パニックなど）利用者への対応が難しく、ケース会議を開いても解決が難しい
- ・自分自身の目標設定
- ・いつ自分のところに問題が起こるかと思うと心配で、職員の人選び、質の高い人が集まるか不安

### <サビ管>

- ・世話人とのコミュニケーション
- ・世話人、支援者で課題の共有ができない点がある
- ・現在は改善されつつあるが、職員間のコミュニケーションがとれず次々と退職していく時期があった
- ・人間関係
- ・世話人がなかなか自分の対応を報告してくれない（ホーム内で解決しようとし、問題が大きくなってから報告がくる）
- ・非常勤も常勤職員と同様の意識をもってほしい
- ・世話人同士の不信感や不調和を調整するのが大変
- ・入所者支援、法人運営
- ・利用者さん、部屋の片付けが苦手なようで度々注意して一緒に片づけをしていたが最近嫌がる。火災がおきたら困るので注意するが、どう対応していけばいいか困っている
- ・利用者さんの出入りの頻度が多い
- ・利用者の高齢化
- ・不安定な利用者への対応
- ・業務が多く定時であがれない
- ・人が足りない
- ・一人当たりの仕事量が多い
- ・職員が定着しない
- ・ほとんど一人職場
- ・施設の方向性
- ・男性介護の実態
- ・共通理解及び実践

### <生活支援員>

- ・支援員を選ぶ利用者
- ・利用者の将来の希望などを汲み取ることで、どのような方向で支援していけばいいのか
- ・地域生活をしている利用者に対してどこまで「わく」を設定していいのか
- ・利用者一人一人にあった支援ができない事がある（全体で行動しなければいけなかったり、本人の意に沿わない活動をすることがある）
- ・利用者の就労支援、利用者世話人の関係性

- ・スタッフ間の話し合いが少なく、チームワークが不足している
  - ・本当に困ったときすぐに相談できる人がいない
  - ・複数の世話人を束ねること
  - ・世話人同士の関係性
  - ・世話人の思いと利用者がしたいと思っていることの相違等
- 
- ・CHとして直接の援助（入浴等の身体介護を含む）も同時に行わなければならない、時間・労力の制約を強く感じる
  - ・業務の多さ
  - ・休みがとれない
- 
- ・自分の役職
  - ・仕事の奥が深い

### <世話人>

- ・利用者さん一人ひとり、その日によって違うので毎日が緊張の連続です
  - ・どこまでが支援か、自立を妨げていないか、常に心がけている
  - ・つい感情的になってしまうことがある。
  - ・自分のホーム内での対応が虐待となっていないか、第三者に見てもらいたい
  - ・利用者が歳をとるにつれ、今まで出来たことが出来なくなっている
  - ・断薬→入院、病識がない方への支援、ホームの限界とは？
  - ・利用者同士の喧嘩に困る
  - ・利用者同士の接し方
  - ・利用者の結婚問題
  - ・利用者間の恋愛問題
  - ・ホーム内での男女関係
  - ・利用者達のけんかや上下関係ができています
  - ・個人差があり、その人の性格にあわせること
  - ・虐待につながらないような支援をする方法。
  - ・非常に手のかかる方がいて世話人の仕事が進まず困る
- 
- ・ラウンド・ヘルプレス・ネスになりそうです
  - ・仕事の引継ぎが不足している。相談できる場もあるが、最も重要なことのみでなかなか時間がとれない
  - ・仕事について、入居人について、もっと人間的な相談、会話がしたい
  - ・人間関係について
  - ・他職員との支援に関する温度差
  - ・仕事に行き詰ったとき、気軽に相談する場がほしい
- 
- ・拘束時間が長く、スタッフの気持ちの切り替えが難しくなってしまう
  - ・仕事が忙しく利用者の金銭管理が難しい
  - ・時間が足りない
- 
- ・社会資源の少なさ
  - ・言葉の暴力に少々まいている

### <相談支援員>

- ・職場の人間関係で困ることがありますが、今回の研修でなるほどと思うことがあり、今後の参考になりました。
- ・GH・CHへの入居を希望する方がいてもホームの数が少ない

## 人権研修アンケート結果について（5 圏域分）

今後研修を受けるとしたらどのような研修を受けたいですか。

### <管理者>

- ・世話人に対する研修
- ・世話人同士の研修の場を増やしてほしい
- ・同じ位置で働いている人たちのグループワーク
- ・今回と同様のもの
- ・GH、CH入居者の本音が聞ける研修
- ・金銭管理面

### <サビ管>

- ・コミュニケーションについて
- ・コミュニケーションの取り方
- ・メンタルヘルス
- ・ひきつづきGH研修を希望
- ・今回のような他法人のホームスタッフの意見を聞ける研修
- ・精神障害者のGHでの支援について、業務内容の確認
- ・プライベートな（利用者）問題の関わりについて
- ・人権の大切さ
- ・心理
- ・就労関係
- ・支援職、福祉職の思い込み善意を打ち砕くような、権利意識に触れるような研修
- ・不安定時の利用者さんの対応について
- ・一人職場なので危機管理の対応について。相互協力体制、他事業所の取り組みなど
- ・ヘルパー派遣事業所対象の研修
- ・サビ管フォローアップ研修（支援計画、チームの作り方、サビ管に問われるもの）

### <生活支援員>

- ・今回のような研修
- ・違う事例でグループワーク研修が受けれたらいい。
- ・具体的な事例に対しての対応策など
- ・事例を踏まえた検討会
- ・各ホームの実情など
- ・時間的に難しいと思うがGHの話し合いをする場があればよい
- ・言葉がない(少ない)人に対する対応
- ・施設見学

### <世話人>

- ・コミュニケーションについて
- ・コミュニケーションの上手な取り方等
- ・世話人同士のコミュニケーションの取り方
- ・グループホームでスタッフも職員も穏やかに過ごせる生活環境をつくる方法
- ・世話人の精神の持ち方、守り方、鍛え方

- ・今回のような研修
- ・今回のようなグループワーク
- ・今回のような研修（一人で世話人をしているので誰かと話したかったです）
- ・同じ職場で働いている人たちの現場の声を聞きたい
- ・いろいろな立場の人の経験を聞きたい
- ・他障害のGH職員と意見交換しあえる場など
- ・各GHで抱える問題について
- ・自分の行う支援が正しいのか確認できるような研修（情報交換等）
- ・ホームでのトラブルを例に挙げて皆で討論する
- ・ホームでのスタッフの立場を考える研修
- ・人権についての研修  
（人権については繰り返し研修をうけて様々な意見を聴くことが大切だと思う）
- ・精神GH単位の研修、仕事内容の情報交換（グループワークを希望）
- ・GHでの生活対応（具体例を含めて）
- ・GH職員が生活支援の中で様々な支援と連携することが求められている。  
支援での連携の苦労等について話し合うことのできる研修があるといい
- ・関係機関とのネットワーク調整について
- ・ディスカッション形式がメインのもの
- ・グループホーム学会の方の話を知りたい
- ・入居者の意見の聞き取り方について
- ・利用者から体の痛みを訴えられる時などの対応
- ・利用者のうその対応（軽い受け答えはしますが話を聞いてくれないといわれる）
- ・障害者の高齢化への対応をどうするか
- ・支援法の改正ポイント
- ・障害者が利用する後見人制度
- ・一泊研修

#### <相談支援員>

- ・福祉職（若い人）の意識向上につながる研修  
他に行くところがないから'福祉'ではなく、行きたいから目指す場所になるような研修
- ・実際にGH世話人さんから事例をあげてもらってアドバイスしていく
- ・うまくいったCHの事例
- ・グループホームの世話人さんの研修、意見を聞く場が必要だと思う。
- ・生活保護制度
- ・セクハラ対応について

#### <その他>

- ・事例をもとに具体的対応のワーク
- ・傾聴の研修
- ・知的障害の差・段階、医学的知識

## グループホーム等職員人権擁護研修アンケート

### ① あなたの職種を教えてください

- 1 管理者
- 2 サービス管理責任者
- 3 生活支援員
- 4 世話人
- 5 相談支援員
- 6 その他 ( )

### ② 研修内容について

#### (1) 午前の講義について

- |  |            |             |
|--|------------|-------------|
| 1 参考になった<br><small>(具体的に(どこが?どうして?))</small> | 2 一部参考になった | 3 参考にならなかった |
| ( )  |            |             |

#### (2) 午後のグループワークについて

- |  |            |             |
|--|------------|-------------|
| 1 参考になった<br><small>(具体的に(どこが?どうして?))</small> | 2 一部参考になった | 3 参考にならなかった |
| ( )  |            |             |

### ③ 現在、仕事をしていて気になることがあった場合

#### (1) 相談できる人が

- |                                     |       |
|-------------------------------------|-------|
| 1 いる<br><small>(「いる」場合は誰に?)</small> | 2 いない |
| ( )                                 |       |

#### (2) (今回研修を受けて) 気が付いたときには

- |                                  |                 |
|----------------------------------|-----------------|
| 1 誰かに相談していきたい                    | 2 やはり相談はするのは難しい |
| <small>(具体的に(どこが?どうして?))</small> |                 |
| ( )                              |                 |

### ④ 現在、仕事をしていて何か困っていることはありますか?

( )

### ⑤ 今後、研修を受けるとしたらどのような研修を受けたいですか?

( )

### ⑥ 自由意見 (人権に関して思うところ等)

( )

ご協力ありがとうございました。

## V グループホーム世話人向け権利擁護研修方法の一例

障害のある人と援助者でつくる日本グループホーム学会  
運営委員 牧野 賢一

### 1、グループホーム世話人研修に効果的な研修方法

グループホームの世話人の人材には多様性があります。

#### ①専門的スタッフ

- ・障害児・者施設職員経験者、新人から施設長経験者まで
- ・保育士、看護師、教員などの経験者

#### ②非専門的スタッフ

- ・主婦、若年層から高齢層まで
- ・他業種経験者、転職者から定年後まで

そうした、多様な人材でスタッフ構成されるグループホームですが、チームワークとしての世話人業務を行っているところは少なく、一人世話人といわれるように、一人で世話人業務を任されているのが多くの実態といわれています。

だからこそ、独自のかかわり方や援助方法になりがちで、それらのチェック機能が働かなければ、権利侵害に陥る可能性はますます高くなります。

グループホーム世話人という、人材の多様性と業務が閉鎖的になりやすいという特徴を考えると、それを踏まえた研修方法が必要になります。

神奈川における世話人研修の取り組みでは、有効な方法として、次のような研修内容を考えました。

- ①テーマ別の講義 … 新たな知識と見方、考え方の吸収
- ②グループワーク … 主体的参加によりそれぞれの気づきを促す

特に、②ではインシデントプロセス法を用いたグループワークの構成が最も効果的であると考えました。

## 2、インシデントプロセス法を用いたグループワークがなぜ効果的か

グループディスカッションでは、職員の経験、発言力、職場環境などが異なると、メンバー全員が機会均等に参加することが難しくなりがちです。インシデントプロセス法を用いたグループワークでは、日常的な出来事の中での対応について、記入用紙を用いて、次のように、グループ検討していきます。

- ① 日常的で見過ごしがちな出来事（インシデント）を事例にする
- ② 参加者の専門性や力量によって参加が妨げられないように記入用紙を用いる

ケース会議のように多くの情報から原因を探って、仮説を立てて対応を一つにまとめしていくものではなく、「自分ならこうする」という、具体的な問題解決策をメンバーが機会均等に述べ合うことで、様々な視点に出会い、これまでの常識を点検することで、それぞれの「気づき」を促すことを目的に行うグループワークです。また、お互いの考えを批評する場ではなく、それぞれが自分の常識を点検し、どんな対応が必要かを気づいていくものです。

それによって、次のような効果が得られると考えます。

- ① よくある出来事を事例にすることで、誰しもうかがいやすい。
- ② さらに、参加者の発言を機会均等にしやすいことで、主体的参加になる。
- ③ それによって、多くの視点に触れることになり、自分の視点との比較がしやすくなる。
- ④ よくある出来事からは、様々な視点の中の共通項が取り出しやすく、自分の対応の客観化につながる。
- ⑤ グループワークという主体的参加と参加者間の交流の中で対応を検討することによって、チームワークの必要性を実感できる。

## 3、インシデントプロセス法を用いたグループワークの実際

事例はよくある出来事を短くまとめるので、一般的な事例検討会のように準備に負担がかからず誰でも事例提供者になれます。そこで、神奈川での取り組みでは、当事者または福祉オンブズマンに事例を提供してもらうことによって、権利擁護研修としての臨場感を増すことにしました。



## ① 当事者による事例提供

当事者による事例提供については、配慮しなければならないことがいくつかあります。

- ・事例提供者の個人情報の取り扱い
- ・当事者を支援する事業所等の情報の取り扱い

研修に参加する世話人の多様な人材構成から考えて、実際の事例を取り扱うことには慎重を要するため、日本グループホーム学会入居者委員会に協力をしてもらい、入居者委員会が活動の中で行った全国入居者交流会等で、多かった意見を抽出して事例を組み立てて、事例提供をしてもらいました。

### <当事者による事例>

世話人に自分の言いたいことを言ったけど、聞いてもらえずに世話人に言いたい放題のことを言われた。自分の言い分を聞いてほしかった。でも世話人は、「あなたには難しいから無理だ」と言われた。なんでも頭ごなしに言われてムカついた気分になった。暴れたい気持ちもあったが、周りの人の目もあったので我慢した。

#### (導入時の質問)

Q どんなことを言ったのですか？

A 携帯電話を持ちたい、友達と旅行に行きたい

Q 世話人さんの無理だといった言い分は何ですか？

A お金の管理が苦手なのだから、将来のために積み立てをしなくてはいけない給料が少ないのだから、携帯電話や旅行はお金がかかるから無理

Q あなたがそうしたいという言い分は何ですか？

A 携帯電話は便利だし持っている人がうらやましい

旅行はいつもグループ旅行なので、気の合う友達と旅行がしたい  
働いて給料をもらっているのだからそれぐらいは認めてほしい

## ② 福祉オンブズマンによる事例提供

神奈川での権利擁護の取り組みとしての研修では、権利侵害に陥りやすい日常的な出来事を事例にするために、神奈川で権利擁護活動を展開する、特定非営利活動法人湘南ふくしネットワークオンブズマンに協力をしてもらい、実際の相談事例を元に事例を考えてもらい、事例提供者になってもらいました。

### <福祉オンブズマンによる事例1>

#### (福祉オンブズマンが事例提供者になる背景の設定)

オンブズマン会員のグループホームを訪問した際に、ある入居者から、友人Aさんがとても困っていると相談があり、次の日にそのAさんから直接オンブズマン事務局に相談があった。Aさんのグループホームは、オンブズマン会員ではないので、グループホームと調整をすることはできないが、皆さんだったらどうするか聞きたい。

#### (事例内容)

Aさんは32歳の男性で、世話人Bさんがグループホームの門限に厳しく、行きたいコンサートにも行けません。部屋に水着のポスターを貼ったらはがすように言われたり、部屋の鍵を取り上げられます。部屋が散らかっていると注意され、Bさんが部屋に入って片付けるのがいやです。もうBさんとは顔を合わせたくないといっています。

#### (導入時の質問)

- Q Aさんは日中どんな活動をしているのですか？
- Q 門限に遅れることがあるのですか？
- Q 行きたいコンサートとはどんなコンサートですか？
- Q 水着のポスターをはがすように言われた理由は何ですか？
- Q どうして鍵を取り上げられたのですか？
- Q 部屋を片付けるのは自分ではできないのですか？
- Q 世話人Bさんと話し合うことはできないのですか？他に職員はいないので  
すか？

## (事例の元になった出来事)

Aさん（32才男性）

グループホーム：ワンルーム型、出入口に職員室、食事はキッチンダイニングで

世話人：女性（30代）Bさん、男性（20代）Cさんの交代制

Aさんは、特例子会社で清掃の仕事をしている。5人のチームで仕事をしているが、趣味も合っていて、休憩時には話が弾む。特に友人Dさん（29才男性）とは一緒に声優のSさんのファンクラブに入っていて、情報交換も楽しい。時々、帰りにおしゃべりをしていて、遅くなってしまうことがある。それが、世話人Bさんの当直の時にやってしまうと、しつこく理由を聞かれて、うざい。ホームには21時の門限があるので、本当は夜のコンサートに行きたいが、しかたないので日曜日の昼間に行っていた。

昨年の11月、Dさんから「Sさんの大晦日カウントダウンライブ横浜会場」のチケットが2枚手に入ったので、一緒に行かないかと誘われた。ちょうどその時に、チケットを買えるだけの小遣いもあったので、世話人Cさんにも話して、Dさんからチケットを譲ってもらい、一緒に行くことにした。しかし、Bさんに話すと、「門限があるでしょ」と厳しく言われ、9時過ぎたら入れないとまで言われた。

家族に相談したら、暮れから家に戻ってきて、行ってよいと言われ嬉しかった。

また、Sさんの等身大の水着ポスターを手に入れ、ベッドの上の天井に貼り付けてご機嫌でいたら、Bさんから剥がすよう言われた。頭にきたので部屋ごもりをしたら、部屋のキーを取り上げられてしまった。Cさんが「僕だってやっていますよ」と言ってくれたので、剥がさずに済んだ。

たしかに、部屋の中にSさんグッズをいっぱい積み上げていたりするので、ごちゃごちゃしているかもしれないが、片付けるように再三言われてうるさいなあと思う。でも、自分で仕事で稼いだお金で買っているのだから、いいじゃないかと思う。掃除は、仕事でいっぱいしているので、グループホームに帰ってきてまでやりたくない。それでも土曜日にはちゃんと掃除をしている。それなのに時々部屋に入って片付けられてしまうのはとても嫌だ。

Bさんの顔をなるべく見たくないのだから、Bさんが当直のときは門限ギリギリまで外にいることにしたら、食事が片付かないとまたまた文句を言われてしまった。

## <福祉オンブズマンによる事例2>

### (福祉オンブズマンが事例提供者になる背景の設定)

オンブズマン会員のグループホームを訪問した際に、ある入居者から、養護学校時代の同級生のEさんがとても困っていると相談があった。Eさんのグループホームは、オンブズマン会員ではないので、直接調整をすることはできないが、Eさんのグループホームの管理者に相談内容を伝えたところ、事実確認をした上で、速やかに対応をすると言っている。参加者だったらどうするか聞きたい。

### (事例内容)

Eさんは28歳の女性で、スーパーマーケットでパート勤務をしています。これまで、良く面倒を見てくれた主任パートさんがやめてしまい、新しく主任になったパートさんのことをEさんは苦手に思っています。毎日のようにきびしく注意され、仕事をやめたくなりました。世話人Fさんに相談すると、話を良く聞いて励ましてくれました。それから、仕事でしかられてしょんぼりと帰ってくると、肩を抱いたり、手を握ったりして慰められるようになりました。Eさんは体に触れられるのはいやだけれど、優しくしてくれるので口に出して言えません。その様子を見た、世話人Gさんは、「おじさんはやーねー」とEさんに同情してくれますが、男性世話人Fさんには注意してくれません。

### (導入時の質問)

- Q 世話人FさんとGさんの年齢と経験を教えてください。
- Q グループホームには何人の入居者が住んでいますか。
- Q Eさんはスーパーでどんな仕事をしているのですか？
- Q 新しい主任さんはどのように注意するのですか？
- Q Fさんは会社に連絡をするなどしていますか？
- Q Eさんが何でも話せる人は誰ですか？

### (事例の元になった出来事)

Eさん（28才の女性）

グループホーム：一軒家、1階男性利用者2名、2階女性利用者3名  
と職員の宿直室

世話人：男性60代Gさんと食事作りのパートの女性Hさん

Eさんは、9：00～11：00と14：00～17：00 パートで、一駅離れたところのスーパーのバックヤードで総菜用の野菜を洗ったり、切ったり、調理の下ごしらえの仕事をしている。春に調理場の主任をしていた人が辞めてしまった。Eさんは主任に仕事を教えてもらい、困った時は助けてもらっていた。また、いろいろ相談にもものってもらっていた。

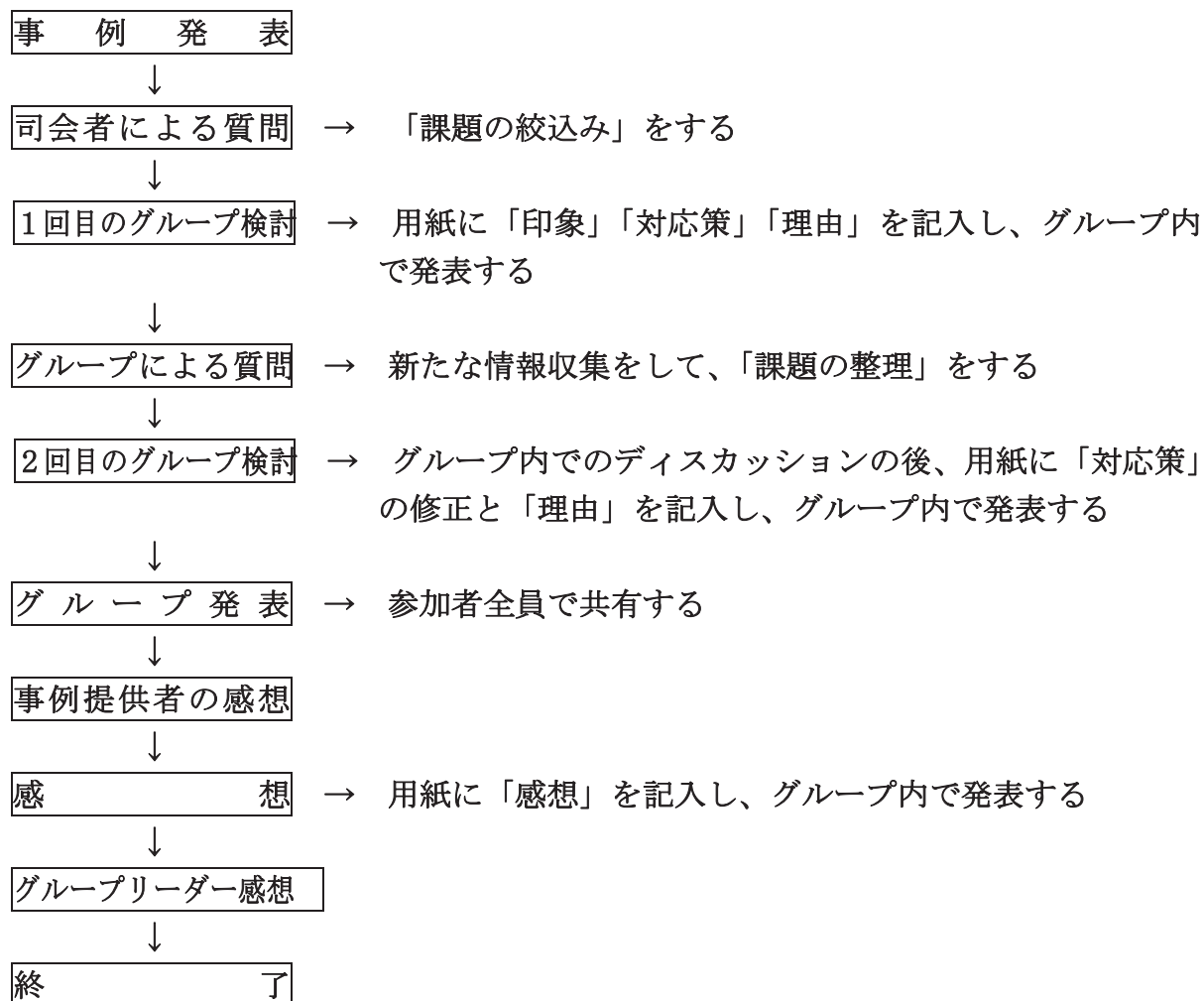
その人が辞めて、次に主任になったのは、苦手だったパートの女性。切り方を間違えると大きな声で怒鳴られるので、安心して仕事をしていられなくなってしまい、ますます失敗をしてしかられるようになってしまった。

そんなこともあって、グループホームの世話人であるGさんに仕事を辞めたいと相談をした。Fさんは、丁寧に話を聞いて、元気を出せと励ましてくれた。以前の職員は、仕事先で困ったことがあると様子を見に来てくれたり、店長と話をしてくれたりしたが、Fさんはそれはしてくれない。

それから時々優しい言葉掛けをしてくれるようになったのだが、ある日、主任に叱られてしょんぼりと帰ってきたら、Fさんに肩を抱かれ、びっくりしてしまった。それから、物を手渡すついでに手を握ったりしてくる。優しい言葉かけは嬉しいけれど、体に触られるのは嫌。でも、それを口に出してはいえないので苦しい。

その様子を見ていたGさんが、そっとEさんに「おじさんはや～ね～」と同情するように言った。

#### 4、インシデントプロセス法を用いたグループワークの流れ (グループ検討を2回する場合)



## 5、グループワークの時間配分（グループ検討を2回する場合）

### 導 入

- (1) グループワークの説明 (5分)
  - (2) 事例提供者の話聴き、何が課題かを考える (2分)
  - (3) 司会者が、当事者に質問して、参加者は、課題の絞込みを行う (3分)
- 

### 第1回目の検討

- (4) 絞込まれた課題について、グループ毎にその対応策を検討する (20分)
  - ① 各グループのグループリーダーが進行役になる
  - ② グループメンバーの自己紹介を行う ⇒ 所属と氏名程度
  - ③ 記録と質問、発表の役割を決める
  - ④ 用紙（シート1）に印象・対応策・理由を書き込む（5分程度）
  - ⑤ グループ内で発表し情報を共有する  
（グループメンバーの発表の記録はシート2を使う）
- (5) 具体策を具体的にするために、さらにどんな情報が必要か検討し、質問をグループ内でまとめる（事例発表者に対する質問に優先順位をつける） (10分)

**ここまでで40分程度**

---

### グループ質問と第2回目の検討

- (6) 質問者がグループを代表して事例発表者に質問する  
（グループで優先順位の高い質問を1～2問する  
他のグループが同様の質問した場合は別の質問にする） (10分)
- (7) 新たな情報収集から対応策の修正を行う (25分)
  - ① グループ内で自由に話し合う（10分程度） ⇒ メンバー全員が発言できるように配慮
  - ② 用紙（シート1）に対応策の修正を書き込む（5分程度）
  - ③ グループ内で発表し情報を共有する  
（グループメンバーの発表の記録はシート2を使う）

ここまでで1時間15分

---

グループワークと感想の共有

- (8) グループ毎の発表者が全体発表（シート3にまとめたもの）を行い、最後に事例提供者が感想を述べる (15分)
- (9) 用紙（シート2）に感想を書き込み、グループ内で感想を述べ合う (10分)
- (10) グループリーダーによる感想 (10分)
- (11) 司会者からの感想

ここまでで概ね2時間

---



## 6、グループワークの留意点

### 1、事例提供者（質問への回答）

- ① 事実をありのままに簡潔に回答する
- ② 質問からそれた事柄は回答しない
- ③ 推論、意見は原則として言わない
- ④ 推論で答えなければならない時は、推論の根拠になる事実や理由を簡単に説明する
- ⑤ 自分がしてほしい対応については言わない

### 2、質問者（事例提供者への質問）

- ① 事例提供者にわかりやすく、事実について簡潔に質問する
- ② 具体的な質問をする
- ③ 他の人の質問と重複した質問はしない
- ④ 批判的な質問はしない
- ⑤ 事例提供者に推測、感想、意見を求めない

### 3、参加者

- ① 印象については、感じたことを率直に書き込む（あれこれ考えずに直感的に）
- ② 対応策については、抽象的な表現はしないで、「自分だったらこうする」という具体的な内容を簡潔に書き込む（箇条書きで構わない）
- ③ 理由は、この対応策を考えた理由を簡潔に書き込む
- ④ 感想は、グループ全体発表が終わった後で、何を学んだか感想を書き込む


### 4、記録者

- ① 発表用整理用紙に記入する
- ② グループ内で発表された情報を簡潔に記録する
- ③ できるだけ、重複するものは一つにまとめる
- ④ グループとしての対応策を絞り込む必要はない（情報の記録で構わない）

### 5、発表者

- ① 発表用整理用紙を元に報告する
- ② グループワークの経過（様子）を報告する
- ③ 共有化された情報を報告する（対応策を絞り込む必要はない）
- ④ 原則として、意見や感想は述べない

《シート1》

個人用記入用紙	グループ		氏名	
<p>《1回目のグループワーク》</p>			<p>メモ(自由にお使いください)</p>	
<p>印象</p>				
<p>対応策</p>				
<p>その理由</p>				
<p>質問</p>				
<p>《2回目のグループワーク》</p>				
<p>修正対応策</p>				
<p>その理由</p>				
<p>感想</p>				

《シート2》グループメンバー発表メモ用 ( )グループ

1回目のグループワーク 印象	氏名
対応策	
その理由	
質問	
2回目のグループワーク 修正対応策	
その理由	
感想	

1回目のグループワーク 印象	氏名
対応策	
その理由	
質問	
2回目のグループワーク 修正対応策	
その理由	
感想	

1回目のグループワーク 印象	氏名
対応策	
その理由	
質問	
2回目のグループワーク 修正対応策	
その理由	
感想	

1回目のグループワーク 印象	氏名
対応策	
その理由	
質問	
2回目のグループワーク 修正対応策	
その理由	
感想	

1回目のグループワーク 印象	氏名
対応策	
その理由	
質問	
2回目のグループワーク 修正対応策	
その理由	
感想	

1回目のグループワーク 印象	氏名
対応策	
その理由	
質問	
2回目のグループワーク 修正対応策	
その理由	
感想	

《1回目のグループワーク》

記録者氏名

印象

対応策

その理由

質問

《2回目のグループワーク》

修正対応策

その理由



## VI、今後に向けて

今から16年前の1994年（平成6年）に神奈川県では、「あおぞらプラン」という施設利用者への権利擁護指針が、全国に先駆けてつくられました。1999年（平成11年）には、当時としては画期的な、施設を利用する本人たちが本人活動の中で、本人の直接の声としての「施設利用者権利宣言」がつくられ、2000年（平成12年）に「あおぞらプランⅡ」の中の権利宣言として正式に認められました。

しかし、そうした本人の声は行き届かずに、残念なことに権利宣言の後の10年間、神奈川県内では、福祉施設等における権利侵害事件が後を絶ちません。

私たちはこれまで、地域でのその人らしい暮らしを支えるグループホームは、権利擁護であることを確信して、その実践に取り組んできたといえます。グループホームの多様性は、事業者や世話人の都合によるものではなく、そこに住む入居者の暮らしの多様性でなくてははいけません。

障害があっても地域でその人らしく暮らすという権利が、2007年（平成19年）12月の国連「障害者権利条約」の第19条「自立した生活及び地域社会へのインクルージョン」によって示されました。グループホームはまさにこの権利擁護の実践の重要な一つであります。

今後、私たちは継続して「権利擁護」とは何かを、グループホーム入居者の声から一緒に考えていかなければなりません。グループホームで入居者を支える世話人の人材は、地域の特徴も含めて、多様性に富んでいることがわかりました。その多様性がいつしか、ご都合主義の閉鎖性へと変わって、入居者の声が外に届かなくならないように、業務としての支援を常に見つめながら、新たな気づきをしなければなりませんといえます。

そのためにも、グループホームと世話人のネットワークや連携、研修は欠かせません。神奈川県域では、こうした取り組み後に、2つの地域でグループホーム連絡会が発足しました。

こうした展開がますます多くの地域に広がり、グループホームにおける権利侵害の防止に向けての、地域におけるグループホームと世話人のネットワークづくりや、研修の機会拡大がすすむことを期待します。

## <参考資料>

### グループホーム世話人研修

#### 1. 厚木・愛甲地区（厚木市で開催）世話人研修会

- ① 日時：2008年2月27日（水）10時15分から15時15分
- ② 会場：社会福祉法人かながわ共同会 愛名やまゆり園 体育館
- ③ 対象：厚木愛甲地区のグループホーム世話人、支援員、サービス管理責任者など
- ④ 内容

- 午前 講演会

テーマ「少ないお金 大事に使って広がる暮らし—知的障がいの方の金銭トラブルの防止とお金の管理を支えるために—」（内容～利用者の方が遭遇している金銭トラブルの内容とその未然の防止策について考えるとともに、その根本となる金銭感覚・金銭管理の力を高めるための方策・アイデアについて）講師 江國泰介氏（世田谷区就労障害者生活支援センタークローバー）』

- 午後 グループワーク

グループワーク（事例検討）当事者の方も交えて、日々の支援現場で発生することがらについて、理由を考え、発表しあい、互いの意見から幅広い見識と対応策を学び、自分の対応に生かしていく。その支援における「気付き」を大切にする手法を学びます。

【インストラクター】ふきのとう向生舎 施設長 村尾朗氏湘南福祉支援センター下宿屋 所長 牧野賢一氏入道雲 施設長 松永 徹氏愛名やまゆり園 地域サービス課 中川太朗氏』

#### 2. 藤沢・茅ヶ崎・寒川地区（藤沢市で開催）世話人研修会

- ① 日時：2008年9月25日（木）10時15分から15時15分
- ② 会場：藤沢市保健所 3階大会議室
- ③ 対象：グループホーム世話人、支援員、サービス管理責任者など
- ④ 内容は同じ

#### 3. 大和地区（大和市で開催）世話人研修会について

- ① 日時：2008年11月27日（木）10時15分から15時15分
- ② 会場：大和市柳橋ふれあいプラザ 2階第1集会室
- ③ 対象：県央地区のグループホーム世話人、支援員、サービス管理責任者など
- ④ 内容は同じ

# 厚木・愛甲地区 グループホーム世話人研修報告

〈日時〉平成20年2月27日(水) 10:15～15:15

〈場所〉愛名やまゆり園 体育館

〈対象者〉厚木愛甲地区の世話人、生活支援員、サービス管理責任者など

〈参加者〉44名(講演のみ10名、終日参加34名)

〈主催〉日本グループホーム学会

## 1)講演会報告

**演題:**「少ないお金 大事に使って拮据する暮らし ―知的障がいの方の金銭トラブルの防止とお金の管理を支えるために―」

**講師:**世田谷区就労障害者生活支援センタークローバー所長 江國泰介氏

**内容** 第一部:金銭トラブルに気をつけよう!(知的障害者が遭遇する金銭トラブルの事例と防止策について)

第二部:お金を巡る支援のアイデア(支援とは何か、金銭感覚を養おう、具体的な収支バランス、小遣い、家族からの自立)

### 講演の感想

- ・ GHのサービス管理責任者も金銭については家族に中々いえない。
- ・ 特化した問題なので、もう少し一般化した話の方が良かった。
- ・ テーマを3点ぐらいに絞ってみてはどうか。
- ・ 内容が具体例に富んでおり参考になった。分かりやすく日頃の利用者支援にとても役立つ内容だった。
- ・ お金の使い方、他人の話ではない。自分に当てはまるものがたくさんあった。
- ・ 金銭管理を巡る利用者の方との攻防戦?ヒントになることが多かった。是非活用したい。
- ・ 朝早くから夜遅くまで世話しなく働いている中で今回の研修はとても参考になった。
- ・ 少し講演内容のレベルが高いようにも感じたが、今後必ず役立つ内容だと思う。
- ・ 金銭トラブルについての事例が幾つも挙げられ、問題の多さに驚いた。だます側が高度になっているので本人も家族も対応が難しくなっていると思う。
- ・ これからの利用者の方の観察、又多方面でのサポートに参考になった。
- ・ 金銭感覚の身につけ方が参考になった。

## 2)グループワーク報告

**目的:**インシデントプロセス法により、事例の答えを導き出すのではなく参加者個々の「気付き」を大切に日々の業務に生かす。

**参加者:** 34名(1グループ6、7名×5グループ)

### インストラクター

	氏名	所属
A	村尾朗	ふきのとう向生舎施設長
B	牧野賢一	湘南福祉センター 下宿屋ホーム長
C	小川陽	サービスセンターばる課長
D	小池憲一	愛名やまゆり園 地域生活支援課長
E	中川太郎	愛名やまゆり園 ケースワーカー

### 方法

- ①趣旨の説明
- ②事例発表
- ③司会者より事例提供者に対し質問をする
- ④参加者が事例を受けて、印象・対応策・その理由を書く
- ⑤グループ内で発表し事例提供者への質問項目をまとめる
- ⑥事例提供者からの回答を受けて再度個々に対応策を見直し理由をまとめる
- ⑦グループ内で再度発表する
- ⑧全体発表
- ⑨事例提供者より、感想
- ⑩参加者、インストラクターより感想

### グループワークの感想

- ・ レポート形式で意見が述べやすかった。
- ・ グループ内でプラス志向で話し合いが持ててよかった。
- ・ 短時間の中で、事例の内容も異性問題と難しく苦勞した。
- ・ 我々が話した内容にご本人が納得したのだろうか疑問。
- ・ 世話人業務の大変さ、大切さ、楽しさなどを他の方々と共有できてよかった。
- ・ 現在の自分のホームとは直接関係のない内容だったが意見交換ができておもしろかった。
- ・ ひとりで考えるよりも他人の考え方を聞くのはとても参考になる。いろいろな人から意見をもらい、励みになったと思う。
- ・ 具体的な相談内容だったのでためになった。
- ・ 世話人の交流があれば嬉しい。世話人が学ぶ機会が少ないのでこういう機会を今後もぜひ作ってほしい。
- ・ 次回は自分のホームから事例を出して検討してもらいたい。
- ・ 今後も世話人の交流会を設けて、情報・意見交換をしていきたい。
- ・ 結婚願望は誰にでもあるもので、それを口に出している面を評価したい。
- ・ 当たり前の欲求だからこそ、自分が人からされたいような支援をしたい。

## 3)全体の感想

- ・ もっと色々な視点から障害を見ていきたい。
- ・ グループワークのインストラクターの方の進行が良かった。テーマも良い。
- ・ 午前の講演、午後のグループワークと2つの違った問題を学ぶことができ有意義な研修だった。
- ・ 世話人は一人仕事なので、このような意見を言える場所があるのは嬉しい。次回の開催に期待。
- ・ また世話人同士が集まれる会が行われると良いと思う。多くの世話人、職員等参加者の意見を聞くことができよかった。

厚木愛甲地区世話人研修会(グループワーク) 平成20年2月27日

事例 40代男性 「結婚願望があるが女性との関わり方がわからず接点がない。」

事例の印象	対応策①	①の理由	対応策②	②の理由
<ul style="list-style-type: none"> <li>とても難しい課題だと思う。</li> <li>「まじめで優しい人」</li> <li>一人暮らしと結婚のどちらが目標なのだろうか。</li> <li>彼の生活の「目標」のようなものをつかみたい。</li> <li>とても経験がすくないのだから。女性を好きになったことが少ないのではないかと、付き合いの方がわからない、ということが、教えることは難しい。</li> <li>毎日の暮らしの安定が大切ではないか</li> </ul>	<p><b>対応策①</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>どんな人とどんなふうにつき合いたいのかを世話人と話そう。</li> <li>第三者の意見を聞こう。オンプズパソンなどの意見はどうか。</li> <li>相手を支援者が戻りつけてあげる。</li> <li>あせらずゆとりと考える。</li> <li>友達をつくる→恋人になる人が出るかもしれない。</li> <li>まず一人暮らしをしてからその先を考える。</li> <li>ホームとして出合いの場を提供する。</li> <li>その他</li> </ul>	<p><b>①の理由</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>たくさんさんの経験をもらう。</li> <li>「結婚」の意味をよくわかっていないかも知れない。</li> <li>あくまで相手次第のことだし自分自身の生活を安定させなければならぬ。</li> <li>機会を提供する必要がある。</li> <li>「一途」になりやすいことがうまくいかない原因かもしれない。</li> </ul>	<p><b>対応策②</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>出合いの場を作るために世話人とたくさん話をする機会を作る。</li> <li>趣味やサークル活動で気の合う人を見つけよう。</li> <li>好きになつたら世話人にすぐに話をしよう。</li> <li>人生はチャンスとタイミング、たくさん経験が必要。</li> <li>失敗を繰り返すことも必要。</li> <li>焦りは禁物。</li> <li>受け身ではダメ。スポーツなどは良い機会になるのではないか。</li> <li>入居者同士の交流会などを考える。</li> <li>その他</li> </ul>	<p><b>②の理由</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>女性と共有する趣味、話題を持つことが大切。</li> <li>深く思い込み過ぎてしまいう前に世話人などに話をすることで早めにアドバイスを受けられる。</li> <li>女性に対するマナーを学ぶには生活のマナーが大切。</li> <li>失敗することも経験である。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>素直で大人しい</li> <li>普通の人間</li> <li>仕事を真面目にこなしてきた</li> <li>真面目だから深く考えてしまっそう</li> <li>支援員に相談できている</li> </ul>	<p><b>対応策①</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>時間をかけて友人を増やす</li> <li>ホームや職場の女性と関わりを増やす</li> <li>外に出る機会を増やす</li> <li>社会一般の話題に目を向けよう</li> <li>余暇活動を通して友人作りから始めよう</li> <li>ホーム同士の交流会を企画</li> <li>お笑い番組を見よう</li> </ul>	<p><b>①の理由</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>定期的に会うことが効果的</li> <li>大勢の中でリラックスできる</li> <li>社会に目を向けて視野が広がる</li> <li>団体での交流からが良い</li> <li>女性と関わる事に慣れていく</li> <li>話術を上げてアピール力を高める</li> </ul>	<p><b>対応策②</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>余暇活動を職員と一緒に探して定期的に会う中間を増やす</li> <li>交際と結婚について助言を得ながら具体的にイメージしていく</li> <li>相手役を職員に手伝ってもらってロールプレイをする</li> <li>スポーツ観戦に誘う相手を探そう</li> </ul>	<p><b>②の理由</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>定期的に会う中間がまだないようだと、もっと具体的なイメージを膨らませた方がよい</li> <li>趣味を生かした相手探しが良いのでは</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>好印象で誠実</li> <li>真面目な方</li> <li>夢を持った素直な方</li> </ul>	<p><b>対応策①</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>グループ交流・サークル活動・イベント等に参加する機会を増やす</li> <li>失敗しないよう、支援者が気を配る(上記イベント等に同席の場合を想定)</li> <li>あせらずに時間を掛けて趣味の活動から</li> </ul>	<p><b>①の理由</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>多数の人(女性)と接する事により慣れる</li> <li>機会を重ね練習する</li> </ul>	<p><b>対応策②</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>GH間での交流会を企画(出合いのきつかけづくり)</li> <li>距離感やルールなどを世話人と確認</li> </ul>	<p><b>②の理由</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>現在、特定の女性がいらない</li> </ul>



	事例の印象	対応策①	①の理由	対応策②	②の理由
Dグループ	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性と知り合う機会の少ない人</li> <li>気持ちやがやさしくて控えめな人</li> <li>素直、温和</li> <li>正直で前向きな希望を持っている人</li> <li>女性とのお付き合いは誰でも思っていること</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>出会いの場を作る。行きつけの場所を作る</li> <li>自分で受け入れられる姿勢を持つ</li> <li>結果を気にしないようにアドバイスする</li> <li>ドラマを見て疑似恋愛経験</li> <li>女性と出会う機会をつくる</li> <li>自分の気持ちを話さずきり言う</li> <li>ホームの人と相談しよう</li> <li>いろいろな人と話し、自分のことを話せる練習しよう</li> <li>世話人の失敗談を話す</li> <li>出会いの場、人と接する機会を持つ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性との接点が少ない</li> <li>自分を知ってもらう</li> <li>出会いの機会を作る</li> <li>多くの人と出会うことが大切</li> <li>経験をつむ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>世話人と程よく話そう。</li> <li>グループでの交際からはじめてみては</li> <li>出会いの場を広げよう</li> <li>一人でいなければならない職員が付き添う</li> <li>女性の入っているグループとの交際</li> <li>GHの交流会に参加する</li> <li>いろいろと話しやすい人と話をする</li> <li>いろいろなTV番組を見て話題を抱負にする</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>緊張感をほぐす</li> <li>すてきな出会いが必要</li> </ul>
Eグループ	<ul style="list-style-type: none"> <li>男性なら誰もが抱える問題</li> <li>内気な印象積極的にもっとなった方よいのでは。</li> <li>人見知りだから良くなる。異性問題は難しい。上がり症。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>いろんな場に参加しよう、スタッフに協力してもらい合コンを設定してもらおうなど。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>GHの異性問題に悩んだことがある。相談事業所に相談したこともあるが相談にのってもらえなかった。異性問題は非常に難しい。職員として考えると責任問題がある。結婚や出産、簡単なことではないと思う。</li> <li>まずは女性との付き合い以前に出会いの機会、経験を増やすことが必要。もっと積極的にいった方がいいのでは。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性職員や、女性利用者からのアドバイスをもらう。</li> <li>趣味のフットサルなど、サークル活動を生かしてはどうか。その趣味を生かして出合いを増やしてはどうか。</li> <li>女性との付き合い方は、女性によって異なる経験の中で職員がアドバイスしていくかないか。</li> <li>自己紹介から始めるという方法もあるのでは、自己紹介ができなければつき合うことも難しいです。練習を。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>性格は変わらない。職員との信頼関係を築きながら進めていくことが大切。</li> <li>支援をするのではあれば職員も責任をもって向き合う必要がある。</li> </ul>

### 各インストラクターより

テーマの難しさは感じましたがそれを何とか短時間で話し合うことをすることで意見が出しやすかったようです。年齢層もホームの内容もかなり差がありましたがそれぞれに前向きに考えて話し合っていたことができてきました。やはりレポートを作る、という作業が短時間でも意見が出しやすくなるのだと思います。目的である「気づき」の契機になったと感じました。

グループ成員の中に未経験の方が短時間で勤め始めたばかりの方もあり、役割分担に時間を要するなど、演習開始後しばらくは、進行に苦労した。今回のグループワークでのような本人からの相談を同業種で話し合いをすることが初体験の方が多く、本人支援(本人中心)で議論を重ねることが難しく、支援者の個人的な倫理観や価値観による発言が練く場面があった。前述のとおり、就業経験が浅く、グループワークが未経験である方が多かったこともあり、最後に①「良い機会だった」「勉強ができた」「今後このような機会に恵まれたらいい」等の意見が聞かれたこと。②事業所規模や個人的な就業経験の差異を超えて共通した世話人業務従事者の閉塞感や困窮感といった課題が明確化したこと。の2点により、世話人研修会の必要性を再認した。

参加者一人ひとりが主体的に事例に向かい合っている姿が印象的でした。事例検討以外で情報交換の場として自分のホームの話をしたり聞いたり和気藹々な雰囲気でした。やはり、一人仕事なのでしよう。同じテーマで人とは話すこの研修はとてもありがたかったようで、次回を楽しみにしていました。事例検討が短時間で進んだこと、適切な時間配分だったと思います。自分自身も次回が楽しみです。

事例検討の内容が少し難しかったことと、当事者が参加されたこともあり、ケア会議のように、何となく課題解決を、当事者にアドバイスという視点でグループワークが進んだように思います。そのためグループワークでの意見交換のハードルが高まり、発言者に偏りができました。ただ当事者参加というインパクトは大きかったようで、何とか課題解決を、当事者にアドバイスという率直な思いが表れた結果とも思います。気づきを育てるといふ目的をどのよう達成していくのか、課題設定などグループワークでは詰めていく必要があるかと思えます。

今回のグループワークは、当事者からのニーズを直接受けて、現場では一人で考え対応しなければならぬ世話人たちが、共通の課題について、それぞれが考えを述べ合い、多くの視点から対応策を考えるといいものであった。「交際したい」という当事者の希望は、ごくあたりまえでありながら、現場では聞き流されがちな難問である。難問であるがゆえに、経験の異なる参加者一人一人が同じ機会を発表できる形のグループワークは有効であった。さらに、グループの対応策を考える際に、常に目の前にいる当事者を意識し、その場で当事者の評価を受けるということは、とても重要であると感じた。わずかな時間で、一定のルールにのっとり行われたので、それぞれにとつての課題を交換し合うには難しかったが、参加者の一人が「話し足りない、時間が少ない」という中でこの研修を終わることとは、とても有意義な会であったことだと思うように、今回の研修が地域の世話人ネットワークの入り口になり、その必要性をそれぞれの参加者が感じられたことは大きな成果であった。

## 藤沢・茅ヶ崎・寒川地区グループホーム世話人研修報告

### ◎研修内容

日 時：9月25日（木）10時15分～15時15分

場 所：藤沢市保健所 3階大会議室

参加者：湘南東部障害保健福祉圏域内の関係者 33名

（グループホーム世話人、生活支援員、サービス管理者等のスタッフ）

演 題：「少ないお金 大事に使って拡がる暮らし

（知的障がいの方の金銭トラブルの防止とお金の管理を支えるために）」

講 師：江國秦介（世田谷区就労障害者生活支援センター・クローバー）

### 【概要】

午前の講演は、利用者の方が遭遇している金銭トラブルの内容とその未然の防止策について考えるとともに、その根本となる金銭感覚と金銭管理の力を高めるための方策やアイデアについて。午後のグループワーク（事例検討）では日々の支援現場で発生することがらについて理由を考え、発表し合いお互いの意見から幅広い見識と対応策を学び自分の対応に活かしていく。その支援における「気付き」を大切にする手法を学ぶ。

### 【アンケート結果より】（配布42枚、回収33枚）

◎午前講演について 良い 29名 普通4名 悪い0

- ・金銭管理については課題を感じていたため参考にし、実践出来ればと思う。  
良いきっかけが出来た。
- ・障害者の自立生活の上で金銭管理は重要なテーマだと思う。  
知的障害者向けだったが、精神障害者にとっても役に立ったと思う。



◎午後の事例検討について 良い25名 普通4名 悪い0名

- ・小沼さんの役作りと応答で事例検討の詳細が伝わり、議論が進んだ。
- ・時間設定がしっかりしていて良かった。多人数でのグループだと  
いろいろ意見が出るがまとまりづらいので、5名ぐらいが良かった



### ◎今後への要望等

- ・「食生活について」「糖尿病対策」について取り上げて欲しい。
- ・「性に関するトラブル」「教育（特に世話人がどのように支援するのか）」について取り上げて欲しい。

### ◎まとめ

- ・講演では金銭管理について、身近な事例に置き換えて障害を持った方でもイメージし易い内容であり実践力となるきっかけが出来たと好評であった。事例検討では、1グループが7人～8人と一人ひとりの答弁のタイトなスケジュールでは終了時間が押してしまった。次回では人数調整や時間調整を慎重に検討していく。

## グループホーム世話人研修会アンケート集計結果

(アンケート配布42枚 回収33枚 回収率78.6%)

### ○性別

男性	10 (30.3%)
女性	23 (69.7%)

### ○年齢

20代	4 (12.1%)
30代	9 (27.3%)
40代	2 (6.0%)
50代	9 (27.3%)
60代	9 (27.3%)
70代以上	0 (0.0%)

### ○立場 ※複数回答有

世話人	25 (69.4%)
生活支援員	5 (13.9%)
サビ管	4 (11.1%)
管理者	1 (2.8%)
その他	1 (事務員) (2.8%)

### ○開催場所

適当	26 (78.8%)
普通	6 (18.2%)
不適當	1 (3.0%)

#### <自由記述欄>

- ・ 駅から近くて便利。
- ・ 藤沢駅から遠い。
- ・ 冷房の温度が不適當。

### ○開催時間

適当	28 (84.8%)
普通	5 (15.2%)

#### <自由記述欄>

- ・ 終了時間をもう少し早めにしてほしい。

### ○午前の講演について

良い	29 (87.9%)
普通	4 (12.1%)
悪い	0 (0.0%)

#### <自由記述欄>

～全体について～

- ・ 具体的で分かりやすかった。
- ・ 利用者さんに使用する内容はとても理解しやすかった。

- ・分かり易く、歌や図等含めた楽しい形であった。
- ・自分のいるホームの利用者さんに当てはまる部分が多く、「だめ！いけない！」の理由を共に理解して伝えて行きたい。

～テーマ（金銭管理）について～

- ・金銭管理については、いろいろな利用者の方がいて、悩みも多いところなので勉強になった。
- ・金銭管理については課題を感じていたため、参考にし、実践できればと思う。良いきっかけが出来た。
- ・自分のためにも金銭管理の方法が勉強になった。
- ・金銭に関して苦勞するのは同じだな、と感じた。
- ・本人の目線で金銭についてまとまった形で整理できた。
- ・テーマが絞られていて、利用者の立場に立った資料での公演が良かった。
- ・身近な問題として今気になっている内容だったので、今後の支援・かかわりの参考になった。
- ・障害者の自立生活のうえで金銭管理は重要なテーマだと思う。知的障害者向けだったが、精神障害者にとっても役に立ったと思う。
- ・今後このような金銭トラブルが生じた時、いただいた資料に基づき活かしたいと思う。事前にも活かせるので利用者さんとの話し合いにも活用したい。

～意見・要望等～

- ・もっともっと具体的な解決策を聞きたかった。
- ・工賃+年金＝10万円前後の収入の方へのアプローチも聞いてみたい。
- ・自立している方のお金の管理の話しを日々のお金の使い方、金額を数えることが出来ない利用さんにどのように対応していけるのか。

○午後のグループワークについて

良い	25 (86.2%)
普通	4 (13.8%)
悪い	0 (0.0%)

<自由記述欄>

～全体について～

- ・当事者の方を交えたグループワークのやり方が良かった。
- ・他の人の意見や考えを聞くことが出来て、支援の幅を広げられた。馴れ合いになっている支援の形に少し喝を入れることが出来た。定期的にこのように話し合い、励ましあえなくてはと思う。
- ・いろいろな視点での検討がなされたので、気づきがたくさんあった。
- ・とても充実したグループワークだった。小沼さんの生の声、自分の素直な気持ちを聞くことが出来て、世話人と入居者の方との関わりについて再確認した。
- ・小沼さんの役作りと応答で事例検討の詳細が伝わり、議論が進んだ。
- ・話し合うことに皆さん真剣で良かった。
- ・日常過ごしてしまっていることでも、見過ごしていることもあると気付かされた。
- ・時間設定がしっかりしていて良かった。

～内容について～

- ・事例が身近に感じられた。
- ・ディスカッションし易い事例で、「もし自分がこの世話人で、こう言われたらどう対応するのか」と自分に置き換えられても良い場になったと思う。
- ・主導(主役)が職員になっていることが多いのかもしれないと感じた。職員が黒子になれると良いかと思う。
- ・社会人として普通に生活するための支援のポイントを学習した。
- ・自己決定を尊重しエンパワメントにつながるような支援が出来るようになりたいと思う。利用者の方の声に耳を傾けていきたい。
- ・小沼さんの利用者さんの立場での感情や気持ち、世話人からの言葉や態度をどう受け止めるのかがとても分かりやすく新鮮だった。

～意見・要望等～

- ・時間が足りなかった。
- ・「時間がない→仕方ない」で終わってしまった一言が悲しかった。
- ・多人数でのグループだと色々な意見が出るがまとまりづらいため、5名ぐらいが良かった。

○今後への要望等<自由記述>

～研修全体への要望～

- ・もっと時間をかけて事例のグループワークをしたかった。
- ・参加者の業務の都合上、午後からの公演・グループワークの2本立ては厳しいかもしれないが、午後からの公演を希望したい。
- ・終了時間は守っていただきたい。

～研修テーマへの要望～

- ・「食生活について」「糖尿病対策」について取り上げてほしい。
- ・「性に関するトラブル」「教育(特に世話人がどのように支援するか)」について取り上げてほしい。
- ・「障害種別の研修」「生活保護受給者が就労意欲と自立にむけた姿勢を持ちにくい点」について取り上げてほしい。
- ・「個別支援計画の作り方」について取り上げてほしい。

～ネットワーク作りへの要望～

- ・世話人ネットワークを是非作っていただきたい。
- ・身近なホームとの交流。交流会ではなく実際の業務の体験で。
- ・入居者のメンタルケアはしていますが、世話人へのケアがない。何故か。
- ・世話人同士が自由に話せる時間があると良いと感じた。

～その他・感想～

- ・自分の勤めているホームで、午後のグループワークのようなことを出来たらと思う。
- ・また参加したい。
- ・当事者の生の声が聞けてよかった。
- ・日々の世話人業務の中で利用者さんとじっくり話す時間があまり取れていない。なるべくコーディネーターにサポートしていただきたい。

## 大和地区グループホーム世話人研修報告

研修日時：平成20年11月27日（木）10時15分～15時30分

場 所：大和市柳橋ふれあいプラザ 2階第1集会室

アンケート回収：25枚（配布：27枚）

◎性 別 男性：10名 女性：15名

◎年 齢 20代：3名 30代：4名 40代：0名  
50代：9名 60代：9名 70代以上：0名

◎立 場 世話人：19名 生活支援員：2名 サビ管：4名  
管理者：3名 その他1名（ボランティア「福祉サービス第三者評価者」）  
※複数回答有

◎開催場所 適当：13名 普通：5名 不適當：7名  
（自由記述）

- ・大和市、藤沢地区の方が参加者の大半を占めているので、相模原地区の方も参加しやすい場所に。
- ・交通が不便（駅から遠い。駅から歩ける場所に。駅からのバスの本数が少ない。）

◎開催時間 適当：14名 普通：8名 不適當：0名  
※無回答3名

◎午前講演 良い：22名 普通：3名 悪い：0名  
（自由記述）

- ・本人がこれは出来る？見守り、アドバイスのタイミングのむすかしさ。
- ・わかりやすい話でした。
- ・視覚的にも聴覚的にも知的障がい者でもわかりやすい講演だったと思います。事例を挙げると、とてもイメージしやすいことを学びました。
- ・具体的な事例をふまえて、自立するツールとしてお金を管理することの大切さに気付いた。障害者年金申請のときの医師の選び方、実態を伝えることの大切さが学べた。薬剤師として、このような医師との橋渡しも必要と思った。
- ・お金の管理の問題、職員が管理する、本人が管理するという部分でも見かたも変わっ

てくると思うが、とても良かった。

- ・事例が実際にホームで起こるようなことだったので、分かりやすく、良かったと思います。
- ・ワンポイント識で、良いと思いました。
- ・お金についての話しはとても勉強になりました。
- ・金銭面でも利用者の要求に全て応えることができずすれ違いがあるので、そのこづかいの利用することで少しはかい金できるのかなと思いました。
- ・具体的でわかりやすい。
- ・利用者にもわかりやすい内容であった。お金のトラブルについて、当ホームでも該当する事例がたくさんあり参考になった。
- ・普段、頭の中で考えていた事がとても良く、まとめられて、わかり易かった。(プログラムの事例)
- ・とても分かりやすかった。私達も行っている事がいくつかあり、これで良かったと言う確信ができたと思います。
- ・3時位で、終わると良いのですが。

◎午後講演 良い：22名 普通：2名 悪い：0名

※無回答1名

- ・とても楽しく聞きました。勉強させていただきました。あらためて、難しくやりがいのある仕事だと思います。
- ・まず利用者の話をきく。予算、時間を必要なもの別に関係者と調整して話す。
- ・利用者本人の「生」の声が出た事が出来て大変良かったです。世話人が世話人としての役割りの再確認が出来た様に思えた。
- ・世話人の一番大切な部分を聞いたような気がしました。基本であり原点でもある話を聞いて、改めて感じる事ができたが、その難しさ、続けることの大変さを感じた。誰が主体なのか、誰が主人公なのかも一度考えなければならぬと思った。
- ・色々な職場の人達と話すことで、多くの考えを聞けて、良かったと思います。
- ・愛嬌ある話の内容で新語が飛び出し、使いたいです。
- ・米田さん自身の事と思って聞いていた方が、グループホーム利用者の代弁者だと云う事が後で解りました。
- ・世話人とのつながりが一番かなという事を感じました。利用者さんの話がとても楽しくさんこうになりました。
- ・発表者の米田さんが良かった。グループワークにおいて楽しい質疑応答が世話人としての在り方がわかった様な気が致しました。明日からの世話人としてのプロとして心して利用者に接して行きたいと思っています。
- ・ヨネダさんの要求やしてほしいこと等利用者の本音がきけてよかった。自分もいけな

～と思うことが多くあったので勉強になりました。

- ・ Yさんの日頃思っていること、感じていることがよくわかりました。Yさんが何を世話人に感じて、どうしてほしいのか切実に伝わってきました。
- ・ 当事者の方が世話人の本当の在り方を事例を通して語られる事で原点が再確認できた。
- ・ 当事者、米田さんの話、利用者さんの心の声を聞いた様な気がしました。
- ・ 湘南支援センターの牧野さん、米田さんの楽しい、やりとりで、緊張が薄れ、貴重な時間を過ごさせていただきました。
- ・ 入居されている方の交えての課題提示とグループでの話し合いという形だったので、さまざまな意見が聞けて面白かった。
- ・ 今回はいろいろなグループホームの世話人の話をきけてやり方など勉強になりました。まず利用者さん対して話を聞く事が必要だと言う事。
- ・ 利用者さんとの本音が聞けて良かったです。自分は話を聞いてあげる事はやっていると思うので、これからも1人1人に対応する事、続けたいと思います。
- ・ グループワークについて、理解されていない方もいましたが、米田さんの話を聞いたことだけで十分楽しかったし、良い印象だった。
- ・ 米田さんの言うところのプロ（正規職員）と世話人（パートの一般人）の利用者に対する接し方で本当に大切なものは、知識や技量ではなく、心のふれあいなのだと改めて感じる事が出来ました。
- ・ 施設やGHの実情と世話人のおかれた立場や想いをうかがうことができた。むきあって聴く事を実践すること。

◎今後への要望等（取り上げて欲しいテーマや現在のお仕事の悩みや課題等）

- ・ 今回のような研修会を年に何回かやってほしいです。
- ・ 利用者さんとも慣れて来て、良い面もありますが、ふりまわされている、自分の力のなさに時々悩んでしまいます。
- ・ 毎回、いろいろな事が起こります。世話人どおしでよりよい方法を毎回手探りで探しています。研修会をまたお願いします。
- ・ グループホーム（世話人）と就労援助のかかわりをテーマにあげてほしい。
- ・ 利用者の方の声をもっときける場があればよいと強く感じました。
- ・ 各グループホームで、一番こまっていることを事前・調査などをしてとりあげて頂きたいです。
- ・ 今ホームでも問題になっていた事で良かったです。グループワークはとても良いと思います。これからもお願いします。ホームの中の人達の結がり関係についてとり上げてほしいです。
- ・ 世話人側の悩みや問題点を話し合う場がほしい。グループホームによってかなり違うと思うが参考にしてより良い世話人の仕事をしたい。



- 男女混合について
- 少しでも1つでも良い方向へ個人個人持って行きたいと希望があるがそれはむしろかしい事なのか悩んでいます。(それぞれに目標を持つと言う事)
- 今後も世話人研修是非行っていただきたい。テーマ(日頃悩んでいる事、…等々)解決の糸口となる所になってほしい。
- とてもよい話をありがとうございました。世話人さんとして、皆さんの話を聞き、話す機会を作る様に心掛けたいと思います。
- 根本的な問題としてお金をかけて勉強しても退職、その他で人替りが多いのでここからの基礎かためが必要。残っている人達にさらなる教育を望みたい。
- 定期的に行ってほしい。
- バックアップ施設やワーカー、医療機関、地域などの連携したホーム実例を通してホームのあり方を考えたい。
- 医療者(医師、看護婦、メディカルソーシャルワーカー、薬剤師、理学療法士、作業療法士など)との、意見交換できる場が欲しい。医師は精神科医だけでない方が良い。