



2022年5月

あいしま号

株式会社アイシマ

横浜市瀬谷区御本町9279-43

☎045-924-6811

http://www.aishima.co.jp/



1 グループホームほのぼの 田畑ホーム長より # 2 令和4年度 管理職研修のご報告



グループホームほのぼの 田畑ホーム長より 施設葬のご紹介

皆様こんにちは。グループホームほのぼの管理者をしております田畑直子と申します。今回はグループホームほのぼので行った施設葬についてご紹介をさせて頂きたいと思えます。

ほのぼのでの生活が一番長いA様、笑顔が素敵な方でした。ご家族は既におらず、親戚とも疎遠でした。歳を重ねる毎に、「さみしいね。一人で逝くのはさみしいね」などの発言を聞くようになり、グループホームとして何が出来るか、生活を共にしてきた利用者様とA様が最後の時やその先をどのように迎えるかを考え、“お看取り、施設葬”をご親族の方に提案を行いました。ご親族の方からは「全てお任せしたい」とご意向を承りました。

施設葬に関しては初めての試みでしたが、A様に一人ではない事をお伝えすると「ありがとう」と度もおっしゃっていました。お花が好きだったA様が寂しくないように他利用者様、職員と共にペーパーフラワーや折り鶴を作りました。そして最後の時、A様はほのぼのした雰囲気築き上げ、職員・利用者様に見守られながら旅立っていかれました。最後の時を立ち会った職員は「お疲れ様でした。ありがとうございます。」の言葉をお送り致しました。事前に協力業者と打ち合わせを行っていたので、慌てる事なくこの日を迎える事が出来ました。



ほのぼのでは、利用者様のご逝去を他利用者様に隠す事をせず、皆様で送り出しをさせて頂いております。最後の時まで一緒にいた方々ですので、最後の姿に「お疲れ様でした。がんばったね」との言葉を送られ、涙を流す事はあっても皆様取り乱す事なく受け止めていらっしゃいました。施設葬の日、会場はリビングでおりびとと言われる納棺士の方と一緒に他のご利用者様、職員で、彼女の大好きだったパジャマに着替えていただきました。

通常は白装束となるのですが、施設葬では旅立ちの服装は自由です。パジャマはA様が大好きだった花が散りばめており、最初見たときに「きれいねー」と素敵な笑顔を見せてくれたものでした。お着替えが終わると、棺に移動します。棺の中には寂しくないように利用者様と職員でお花と鶴でいっぱいになりました。

その際も他利用者様から「お疲れ様」や「がんばったね」と声をかけられていました。生前好きだったアイシマ巡り歌や上を向いて歩こうを合唱して、自宅での旅立ちと同じように職員手作りの精進落としを頂きました。

利用者様の中には「昔はみんな町内の人があつまってこんな風におくったのよ」と言われる方もいました。今回、ご親族は参列することは叶いませんでしたが、ほのぼのの全員でお別れする事が出来ました。出棺の日、職員は利用者様と同じ時間に同じ朝食を用意しお供えして、A様は最後の朝まで一緒に過ごされ、ほのぼのより旅立たれました。



親族の方からは、

「叔母はほのぼのので生活できて本当によかったですと思います。ありがとうございました。」とお言葉を頂きました。A様の旅立ちから間もなく1年。施設葬を行った時の利用者様は身体状況低下・認知症は確実に進行しておりますが、穏やかに毎日を過ごされております。

ほのぼのではグループホームとして共同生活を営む事を軸に、今後も一人一人にあった最後の時をご家

族、職員、医療機関、もちろんご本人と連携をしてご提案させて頂きたいと思ひます。

まだまだ未熟な部分もありますが、安心して大切なご家族をお任せ頂けるよう皆様のご協力の元、ご支援させて頂きます。今後共グループホームほのぼのを宜しくお願い致します。



令和4年度管理職研修 のご報告

令和4年4月15日に株式会社アイシマの管理職を対象に管理職研修を行いました。各事業所の管理者・主任・主任補佐及び部長、課長等で107名の参加でした。また、今回はアイシマグループ団体・会社の方にも参加頂きました。研修のテーマは「職場のハラスメント対策」で、株式会社エフアンドエムの波部景介先生を講師にお迎えしました。

ハラスメントは1999年4月1日事業所に対するセクハラ防止措置の義務化に始まり、2020年6月に労働施策推進法が改訂、2022年4月には中小企業のハラスメント防止対策が義務化されました。アイシマの管理職の皆さんにはハラスメントについて十分に理解していただき、防止についてのリーダーシップを発揮していただきたく、今回の管理職研修のテーマに取り上げました。



ハラスメントはパワハラ、セクハラ、マタハラなど耳にする機会の多いもののほかに、時短ハラなど20種類以上のものがあるそうです。相手に対して、いやがらせ、困らせる、不快にさせる事であり、ハラスメントが及ぼす影響は本人の士気の低下、メンタル不調などがあります。



また、加害者には懲戒処分や名誉棄損、人権侵害等から職場風土の悪化、業績の低迷、企業のイメージダウン、信頼失墜など大きな影響があります。実際に裁判に至った事例の紹介があり、金銭的な損害や人材の流出、風評被害があったそうです。厚生労働省の資料によると、2288社の企業調査ではパワハラに関する相談がある職場に共通する特徴として、上司と部下のコミュニケーションが少ない職場45.8%、失敗が許されない、または失敗への許容範囲が狭い職場22%、休みが取り難い職場21%などの実態があります。ハラスメントを発生させない職場づくりがいかに必要であるかが分かります。

上司は部下の言葉を心を込めて聴く、気持ちを受けとめ、理解しようとする事が大切であり、叱るときも理由を明確にして叱る、人格を否定せず、言動を叱る。褒めるときはPlan（計画）・Do（実行）・See（評価）の視点を持ってプロセスを褒める。常日頃から以上のことを心にとめて管理者が部下に接することが大切であり、なんといっても部下に関心を持ち、コミュニケーションを図っていくことがハラスメントを予防するための重要なカギであることが分かりました。

当社でも令和2年4月1日にハラスメント防止規定を施行し、令和3年11月1日にはハラスメント防止対策委員会が設置されています。今回の事後研修として、自分の対応を振りかえり、取り組みの実践・評価を行うことにしていますが、管理者としてのスキルを磨くツールとして、実りの多い研修でした。

教育委員会議長 安城栄子

Instagram facebook



アイシマの日常をSNSで発信



いいね！&フォロー
お待ちしております♪



編集部後記



GWも終わり梅雨の時期が近づいてきましたね。

雨だと外に出るのが億劫になりつつ、デリバリーを頼みがちになってしまいました。最近は頼める種類も増え、ますます利用頻度が増えそうです(^-^);