



開所日時 月・水・木・金曜日
15時～18時
土曜日 10時～13時

児童デイ

～施設訪問の報告～

5月19日(火)に恒例の施設訪問会を行いました。今年は檜の木福祉会にご協力いただき、入所施設・作業所・ケアホームなどの成人期対象の施設と、今年度スタートした新事業である「療育サポートプラザ」を見学させていただきました。

参加された方々からの就労や生活支援に対する質問に対し、施設職員の方から具体的な説明を受けることができました。中でも印象に残ったのは、今ある数多くの施設や事業は一昼夜にできたものでなく、保護者の方々と職員が、子どもが幼い頃からこつこつと準備をしてきたからこそ成し得たものであるということでした。

我々まごころスタッフも児童デイ卒業後、将来へ支援をつなげていくことを考える良い機会になりました。



療育サポートプラザで説明をうける参加者

心つれづれ



聴覚障害者の学生を職場に迎えて

横坂 利明

数年前、聴覚障害者の学生が職場体験として来たことがありました。

それまで、聴覚障害者と接したこともなく、仕事の説明をするにも常にメモをとり、筆談でやりとりをしました。やがて仕事にも慣れてきた頃、学生の方から「筆談でなく口話(口の動きで読み取る)でやりとりをしたい」と言ってきました。私自身、はじめて「口話」というものを知り、ただ「うまく伝わるのだろうか」という不安な気持ちが強かったことを覚えています。それでも時間が経つにつれ、お互いの表情からうまく伝わっているかが読みとれ、自然と笑顔も出てきました。

その時はじめて、対等な立場でやりとりができていくと実感することができました。そして、時間をかけて接しさえすれば、お互いが理解し合えることもわかりました。

現実の社会では、どうしても効率が求められがちですが、障害者にとって効率を優先することは非常に困難です。私自身、右足に障害があり、やりたいことがあってもできないことが多々あり、落ち込むこともあります。だからと卑屈になっても、何の解決にもなりません。

今「第1種作業環境測定士」の資格取得を目指しています。簡単な資格ではありませんが、自分が努力することで、社会の中の役割を果たしていきたいと思っています。

ウェルフェア2009



最新の福祉車輛の説明をするスタッフ

五月二十二日(金)～二十四日(日)までポートメッセなごやで恒例の「ウェルフェア2009」が開催されました。

リハビリは嘘つかない

二十三日(土)には元NHK解説主幹藤田太寅氏の「リハビリは社会復帰の命綱」の講演があり参加致しました。

満員のお客様が熱心にメモをとりにながら聴き入って見えました。

特に長島茂雄元監督の言葉「リハビリは嘘つかない」は印象に残っています。

その他、リハビリを打ち切られた患者さんの生の言葉を紹介されながら、現在の医療制度を見直して欲しいと訴えられていました。

ミニデイだよ



書道展

公園の新緑がさわやかな風とともにまごころへも運ばれてきました。今年も書道展に参加する機会に恵まれました。

昨年は全員が書道展に参加して、希望者には後日、自分が書いた作品が印刷された湯飲みやマグカップが手元に届けられました。

作品を出された利用者さんは「私たち毎日、コーヒーやお茶を入れて使っています」と大変喜んで話されました。

室内には、墨の香りが一面に漂い、話し声もいつもよりは控えめで、背筋をピンと伸ばし、皆真剣そのもので取り組んでみえました。



涼風

涼風

寿

後

苦しきも
 念ずれば
 楽しき
 夢となす
 伊藤豊子

利用者さんの作品です

介護報酬改定セミナー報告

主催：株式会社大垣共立銀行

「3年先を見据えた、介護報酬改定から読み取る経営改善のポイント」と題して、株式会社日本経営の講師からお話しを聴く機会がありました。

今回の介護報酬改定で、どれだけ介護従事者の人材確保・処遇改善につなげていくことができるのかが最大のポイントで、大不況等の環境変化で介護・福祉サービスの質が問われています。

- ・今の経済環境を理解し、「変わらなければならない」と認識して、マネジメントを見直す組織が勝ち残る。
- ・法人としての人材の定着・育成の取り組みは「経営努力である！」
- ・職員の処遇改善は賃金改善だけでは留まらない。

私たちは、介護サービスを「経営」の視点から見直すことを今まで行ってきませんでした。介護の現場に「働きがい」を重視するあまり、「働きやすさ」に対して怠っていたように思います。

魅力ある職場は「働きやすさ」と「働きがい」を兼ねていて、職場に根付かせることが大切です。当事業所も、魅力ある職場として環境の整備に取り組んで参ります。

魅力ある職場に向けての具体的施策～

- 土台(価値観・考え方)の明確化…当法人では何を価値観とし、職員に何を期待しているのかを明確にする。個人にとっての行動、法人にとっての経営の指針を明確にする。
- 統制・規律の体制・ルールの整備…統制の価値観(目標・方向性)を全職員が共通認識できる体制を整える。
- コミュニケーションの体制・ルールの整備…個人間、部門間の連携を強化する体制を整え風通しのよい(働きやすい)組織にする。
- 実行(教育)のフォロー…価値観に基づいて整備された体制・ルールが組織に定着するよう、フォローする体制を整備する。