

No. 11

平成16年10月発行

静岡県老人福祉施設協議会

〒420-0856 静岡市駿府町1-70

静岡県総合社会福祉会館内

TEL 054-653-2311 FAX 054-653-2312

E-mail : sizurosi@vesta.ocn.ne.jp

しづ老施協

卷頭言



本当に大切なこと

静岡県老人福祉施設協議会

副会長 三重野 隆志

高質のケアは小集団の方が良いと思
いますし、大勢だと流れ作業になり
リソースが効果（社会的手抜き現
象）も大きく現れます。

しかしながら、建物は新しく素晴らしい施設であってもその中身は保育園かと勘違いする所もあります。高齢者福祉の視点がないのです。利用者の方、特に痴呆症状のある方は児童風に接すれば子供風に、大人として接すれば威儀をもつて返ります。ケアする側のレベルがそのまま投影されます。

いずれにしても、どうすれば利用者個々の視点で考え方支援できるか、その視点でケアを行おうとする強い意識があるかどうかが大切だと考えています。この姿勢から個別ケアが始まることではないでしょうか。ユニットケアがゴールではないはずです。

プラスはマイナスより大きい

表題を「本当に大切なこと」としましたが、真に言いたいことは「本当は大切なこと」かも知れません。「に」と「は」を言い換えることで、その意味が多少異なってきます。

ユニットケア

新設特養が全室個室ユニット配置しか認められないこともあります。ユニットケア花盛りです。古い施設や面積的に余裕のない所は様々に考え方巡らせてはいるものの、苦慮している

プラスはマイナスより大きい、当然のことかも知れません。悪い面や失ったものに固執するのではなく、良い面、活かせるものからの視点を大切にしたいと思います。リハビリテーションにおいてICFモデルでの考え方が浸透してきています。こ

二・五人称からの視点

ケアプランはアセスメント、ニーズに基づいて計画するわけですが、本人・家族のデマンドによる場合が多いのが現実です。ついその場で調子を合わせ、良い顔をしたいものです。利用者、家族に嫌われたくないものです。しかし、本当は暖かさと冷ややかさを持つたプロとしての目や手・心・考えが必要なのです。「利用者のために」と考えるตつ何らかのティクを求めてしまうのです。「利用者の立場で」考え、少し離れてはいるが踏み込んでいると、二・五人称の立場が大切だと思っています。

（小鹿苑施設長）

の考え方には人間として重要なもの、尊厳があります。

マイナス思考ではなくプラス思考の方が前向きで明るいと思います。ICFの考え方でも「○○ができる」というプラス面から捉えていくことの視点です。怒つたり注意することより、誉めたり感心することです。プラス行動は相互のモチベーションを心地よく高めるものです。

オムツアンダー30%への取り組み

脱オムツは個人の自信の回復に大きな影響を与える。

個別ケアの視点からのものでなければならない。

全国老施協の運動として展開されているが、県内では。

そばに寄り添い 合図を見逃さない

高原莊 施設長
斎藤文彦

従来型特養五十床に加え、平成十五年八月二十五日より一ユニット十人で三ユニット三十人の個室ユニットケアが平均介護度三・六にてスタートしました。

排泄に関する問題を抱える高齢者の方々が、少しでもオムツの生活改善が出来ないものかとスタッフの間から声が上がり、排泄委員を各ユニットから一名ずつ選出し、個室ユニットケアのスタートと同時にオムツアンダーに取り組むことに挑戦しました。

まず、本人の生活パターンを把握し、信頼関係を築くところから始めました。もう一点は従来型で使用し

ている漏れないためのオムツの当て方を反省するとともに、紙オムツを販売している専門の業者の方に身体の状況に合わせた紙おむつの当て方の研修を行っていただき、その中で車椅子にて座位が保てる方は「リハビリパンツと中当て」に変えることができるようになりました。

また、本人に無理がないように段階を経て徐々に紙オムツから紙パンツに、紙パンツから布パンツと中当て、そして布パンツだけにと変更していく、あせらず本人のペースに合わせて行っていく等、意識して実行することとしました。昼は声かけにて必ず便器に座つていただく、そして時間をかけて排泄していただく、職員はナースコールにて呼ばれた時には、何をさしおいても対応するようしました。利用者の方に常に職員がそばにいていつでも対応できる体制があることを知っていたとき、安心して生活できることを解っていました。

他の利用者にオムツを使用していることを悟られないよう職員も気を遣い、オムツ補充時は籠の「買い物かご等」を使用し、下着同様に個人のタンス等に補充しました。同時に下剤の見直しを行い、薬で出すのではなくおやつに「ふかし芋」等、纖維質の物を提供したり入浴も機械浴を止め、介護度五の利用者も拘縮の強い方もゆっくり個浴に入つていただき、自然に腹筋がつくよう介助しました。

平成九年開設当初より、「暮らしやすい生活環境」と、「真に必要な援助」の提供により、本人の生きる活力と身体機能の向上、自立支援に努めきました。

排泄リズムを まず把握する

カリタス21 相談員
松島礼美

排泄においては、尿意や便意がなく失禁状態の方でも、介助により立位が保持できる、あるいは立位保持は困難だが安定した座位保持が可能な方にはリハビリパンツ使用とし、トイレに行き便器に腰掛けるという一連の排泄動作をとるという介助を基本としています。

そのため、「排泄チャート」を活用し、どの時間帯に排泄があるのか、用い、どのように介助を行いました。今まで夜中に二十回もナースコ



（2）

どの時間帯には少ないか、排泄量なども含め、その方の排泄リズムをまとめて把握します。また、日常見守りをする中で普段と違う素振り、様子などが窺えた際には排泄状況を確認し、傾向やサインを把握していきます。そして、そのサインを見逃さず誘導し、可能な限りトイレで排泄できる機会を増やしていきます。

オムツを使用して入居された方に対する対応は、テープ式や穿くタイプ、大きさや吸収量が異なる五種類の尿取りパッドの選択、その人に合わせた誘導や声掛けの方法など、日中、夜間それぞれどのような排泄介助を行なうべきか、時々の体調や身体状況の変化に伴い検討し、提供しています。

「一人ひとりが人として自分らしく生きている満足感」をどれだけ見出させていただけるか。残存能力の維持・向上、それによる自尊心の保持を目指し、可能な限りトイレでの排泄を継続、必要でないオムツは使用しないよう介護してきたつもりであります。が、施設における排泄状況は、言われている「30%」というラインからは遠くかけ離れています。

安心感を求めて自らオムツの使用を希望する方もおり、絶対的な数値目標として捉えるつもりはありませんが、一人ひとりの使用状況が、そ

の人にとって本当に必要か、適しているかどうか再検討が必要であると痛感しました。

いずれにしても、個々の自立度向上を目指し、結果としてオムツの使用率が下がればそれはそれで望ましいことであるとは思いますが、生活の中の一部分である排泄だけに目を向けて一律の目標を設定することは、当施設では今のところ考えていません。



コスト削減を目標にして 最小、最適な使用に

浜北愛光園 園長

松尾 剛



さて、当園では今回のオムツアンダードー30%の取り組みとして、コスト削減を目標にし、その過程においてオムツはずしができないか考えることにしました。まず、「オムツ検討委員会」を各フロアに二名ずつ設けました。そして、その検討をするにあたっては一人ひとりの尿測をし、受け持ち担当者が自分の担当の入居者の実態を把握することから始めました。そして、オムツ検討委員が中心となってオムツの検討をしていくことになりました。

次の段階として、業者の話を聞いたりし、ありとあらゆる数のオムツのサンプルを取り寄せました。サンプルは実際使用して、吸収量、コスト比較（オムツ価格表を作成）、装着感、皮膚状態などを調べ、その上で、数種類のオムツに絞り込みました。また、職員側では漏れない当て方、方面からのオムツの利用についての勉強会を数回に分けて行つてきました。このようにして、絞り込んだオムツを各受け持ち担当に返し、ケアプランに組み込んでもらいました。以上取り組みの結果として、今回はオムツはずしまでには至りませんでしたが、必要な人に最小限の最適なオムツが提供でき入居者の方に喜んでいただけたこと、そしてオムツコストも対前年度比、約20%削減することができたことは園にとって一步前進でした。

当園では「トイレでの排泄が基本」と考えていますが、一方、その方がいつまでも輝いて生活していくためには、アクティビティを充実させていくたいとも思っています。そのためには、オムツとも上手に付き合つていかなければならぬのではないかとおもいます。

入居者の平均介護度が四、一と高い状態のわりに、オムツ使用者は五十二%と比較的低く抑えられている現



人材養成、教育研修の取り組み

「福祉は人なり」と言わされて久しい。

他サービス業界の参入もあり、今まで以上に高い質のケアが求められている。OJT OFF-JT SDSなどはどのようにあれば良いのだろうか。

次世代の管理者育成が急務

社会福祉法人十字の園 事務局長

宮岸孝一

当法人が老人福祉事業（老人ホーム）の設立認可を受けて今年で四十三年を迎えます。この間、十字の園は浜松・御殿場・伊豆高原・松崎と其々の地にあるキリスト教会との関係を軸にして施設建設を進めて来ました。

その歩みの跡を振り返つてみると各施設の管理責任者の皆さんにはユニークな経歴をお持ちの方々です。

しかし、初代の施設長から一貫していることは就職して行き成り管理者の役職には成らずに、介護職を経験し生活指導員や事務職を得て、一番大切なご老人との接遇を通して施設の要である運営・経営の管理職に就

法人十字の園は、全施設の管理者及び次世代の管理者を育成する必要性を感じています。そこで去る六月十四日と十五日の二日間に亘り法人・企画研修室が中心となつて外部より講師を招き法人始まって以来の管理者研修会を実施しました。

計二十七名の管理・監督者が集められ御殿場市にあるホンダ研修施設を拠点として実に有意義な管理・監督者としてのノウハウを全員で学ぶことができました。これから施設経営に向けて私たち十の園だけでなく、社会福祉法人に取つても次世代への管理者育成は急務と考えます。

しかし、介護保険制度が始まると如何でしょう。資格制度も勿論ですが、管理者としての経営手腕が強く求められ、非常に多くの事業者が参入し本当に聖域のない企業の生き残り合戦が始まっているのです。

社会福祉法人がつぶれるかもしれない、と囁かれているのです。利用者に施設が選ばれる時代になりました。ソフト面でのサービスが一番の強みであることは間違いありません。しかし、ハード面も同じように大切で、個室への執着は強いものがあります。また、ユニットケアや小規模多機能型への変換が求められています。

ケアの品質はいかに良い人材を育成するかにある

梓の里 施設長

川島 優幸

当施設のマネジメントをみると、採用における課題、職場に内在する課題、教育研修課題の三つに大きく分けられます。

一、とるべき人材を採用することが大切であり職務が求めている能力資質を備えているか 法人が重視する価値観を共有できる人材かを判断していくなくてはなりません。

二、法人にとつてどれだけ優れた人材を採用しても上司のマネジメントが適切に行われなくては意味がありません。

三、法人が期待する人材要件が不明確では教育研修も効果が発揮され



ません。つまり、採用と人材育成とは一貫したマネジメントであるべきであります。また、人材要件を明確化することは現場との目標を一致させることにもつながります。

当法人が望む人材は広い視野から問題課題を分析でき主体的に行動できる人材であり、上手に仕事を仕上げ規則正しく社会に貢献できる人のことであります。そして、チームワーク組織を通じて変革を可能にする力、こうした人材が重要になります。

次に、人材育成、教育研修の仕組みを紹介いたします。

本年三月にISO9001の認証を取得した際、教育研修分野に対してもISOシステム維持の根幹となるP D C Aサイクル (Plan・計画 ↓ D o・実行 ↓ Check・評価 ↓ Act・改善) を適用しています。今年度は教育研修を以下のように分類定義して、計画的に実施することとしました。

一、施設内研修（施設単位全職員

を対象とした集合研修、月一回

テーマを決めて実施）

二、部門業務勉強会（チーム単位で実施される自主的勉強会）

三、特定業務、職員を対象とした

スキルアップ研修（本年度は介護中堅職員を対象）

四、内部監査を利用した中堅職員、責任者のための担当外業務の知識習得研修

五、外部研修（ケアマネ現任研修他）

各計画とも実施に際しては、受講者の報告とそれに対する責任者の評価を書面で行うこととしました。これにより、受講者とその管理責任者の目的意識が高まり、更には、一連の記録を分析することで計画全体に対する的確な改善も行えるものと期待しています。

今後の課題としては、多様な人材が働く職場であるため、よりきめ細かいプランを立案実行していく必要がありますが、優先順位付けを行い段階的に取り組んでいく予定です。

また、各職員ともプランの意義をだいていますが、多忙な業務の合間を縫つて時間調整を行うなど、負担感が大きいようであり、実施計画の適性量の把握も課題の一つであります。

私は社会福祉施設のケアにおける品質はいかにいい人材を育成するかにあると考えます。施設は仕事を通じて人材的にも能力的にも一人前の

社会人として育成するための場と機会を提供する社会資源であると思います。人材育成のフレームを作るのは簡単ですが、最後は人の問題であると痛感しています。



こ と ば

北海道から静岡に移り住み、まもなく三年になろうとしている。最初は自分の言葉に方言が

入っている事に気づかず、静岡の方言も理解出来ず苦労した。

しかし、それよりも難しいのは言葉で意思を伝える、と言うことだと思う。同じ内容を伝えるにも、どの言葉を用いるかで、受け取る側の理解の仕方も違ってくる。私自身、話しべたなのに、その為に誤解を生んでしまつたりして、気まずくなってしまうこともある。そんな私に知

人が「人によつて受け取り方も様々、うまく話そとせずに、相手の性格や理解力に合わせて短語でも良いから、一言ずつ補足していけば良いのでは？」とアドバイスしてくれた。

最近は以前よりも、「言葉」の通じる人間になつてきたかな？と思うが、聞く時も話す時も、「言葉」の一方通行にならないよう、うまくコミュニケーションがとれる人間を目指して行きたいと思う。携帯メールに負けないように。

（星の郷 安部川 陽子）

我が施設のユニーク行事

居酒屋

～「昔はこんなこともしていた」を実現

平成14年3月の増築時に併設した広さ15坪の本格的な喫茶店を利用して、コーヒーや軽食の提供という本業以外に何かできないかと考えたのが、始まりで、軽い夕食を済ませた後に三々五々集まってきたお年寄りたちは、テーブルに用意されたお酒やピールやおつまみの山を見て大喜び。早速、飲めや歌え利用者は上機嫌…と言った按配で、3ヶ月に一度くらい開店しています。

(特養・豊田一空園)



流しそうめん

～ミキサー食のお客様も喜んで

当施設では、利用者様に楽しんでいただこうと、毎年「流しそうめん」を企画しています。山から切り出してきた竹は半分に切っておくと歪んできてしまい、何本もの竹に水を定量ずつ流し続けることがありますし、何本もの竹に水を定量ずつ流し続けることが意外に困難で、職員が年々工夫を重ねています。

利用者様からは、「珍しいね」「さっぱりしていておいしいよ」「これは楽しいねえ」と大好評の上、いつも食の進まない方が沢山召し上がったり、普段はミキサー食のお客様でも喜んで召し上がってくださいと、職員にも張り合いのある行事になっています。

(特養・つばさ)

施設交流研修

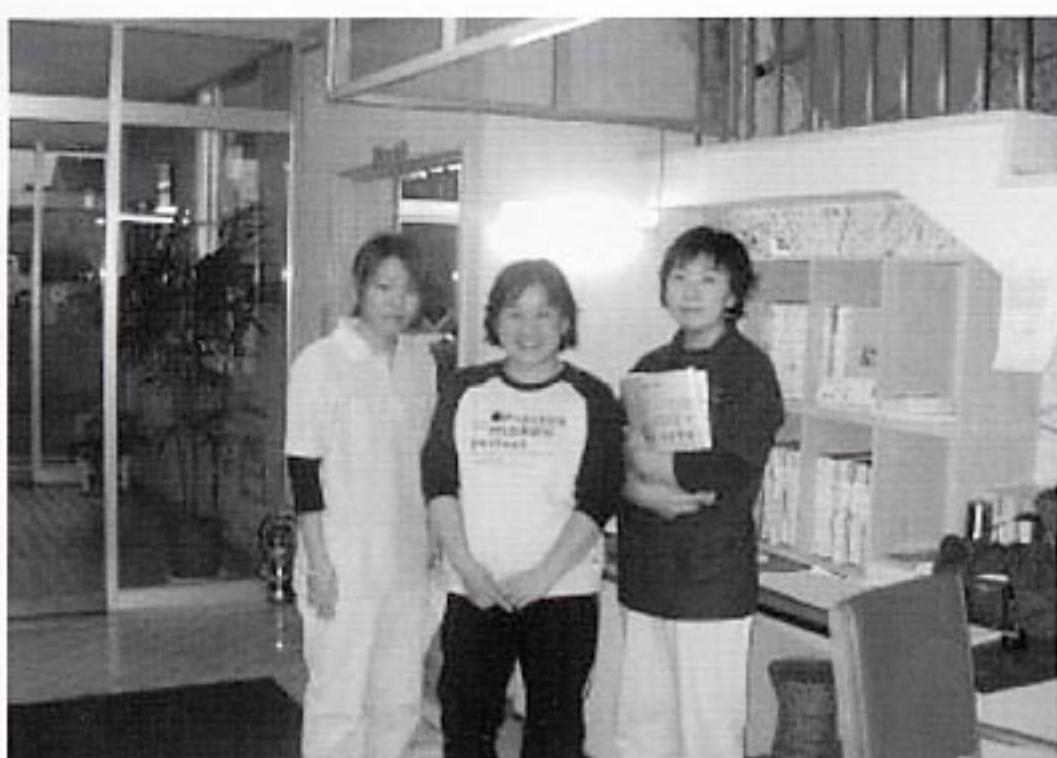
当委員会の企画として、施設間で数名の職員を交換して研修を行う「施設交流研修」が行われました。この事業は他施設の事業に対する取り組みなどを知ることにより職員の業務に対する意識高揚、他施設の職員とのネットワークの形成に役立ててもらえるよう企画したものです。

昨年の秋ごろから日程の打ち合わせを行い、「アンケート及び同意書の集計」「実習参加施設のペア決め」「実習施設間による調整」「実習の実施」「実施結果集計」の五段階に分け、今年の三月に全ての日程が終りました。

参加希望施設は四十を超える、地域や、施設が加入している保険の種類などを考慮して調整した結果、十八施設による施設間交流研修となりました。

初めての試みとなるこの研修を終えて、参加職員の感想文のほとんどが「有意義な研修だった」と言う内容だったことを考えると、この施設間交流研修が本来の目的をおおむね達成出来たものと思えるのですが、

21世紀委員会報告



その反面、様々な問題点が浮き彫りになってきたのも事実です。その中で「アンケート調査で最新の施設への希望が殺到」「施設が加入している保険の違いによる保証の問題」があり、九施設のペアリングしか実施できなかつた大きな原因です。特に加入保険の問題は、今後この事業を続けていく上で大きな障害となってしまうと考えられます。しかし、この交流研修に参加した職員が書いた、この事業に対する評価の感想文を読むと、21世紀委員会が解決の方向性を見出す努力をして続けていく価値のある事業ではないかと考えています。

(記 小泉雅則)

新加入施設紹介

平成16年7月1日現在

特別養護老人ホーム

みはるの丘浮島

平成16年4月1日開設
沼津市平沼929-1
入所定員 80名



特別養護老人ホーム

レジデンス 花

平成16年4月1日開設
静岡市清水中河内2717
入所定員 100名



特別養護老人ホーム

萬松の里

平成16年5月1日開設
袋井市久能2914-4
入所定員 60名



特別養護老人ホーム

さつき園

平成16年4月16日開設
駿東郡長泉町下土狩457-2
入所定員 70名



特別養護老人ホーム

しんぱらの家

平成16年2月23日開設
浜北市新原4092-2
入所定員 80名



ケアハウス

ケアハウス カリタスみわ

平成15年8月1日開設
静岡市内牧479-1
入所定員 80名 (内30名は特定施設)



お願い 各施設のメールアドレスを教えてください!!

現在、各施設へ連絡は郵送、FAX、宅配便を利用していますが、今後益々頻繁な連携をとるためにには、その経費も多額となります。少しでも節減したいものです。

また、迅速な連絡が求められています。

是非、各施設等へ連絡ができるメールアドレスを教えてください。

県老施協事務局まで

sizurosi@vesta.ocn.ne.jp

部会等報告

開設などIT化に関する小委員会が発足しました。奥津匡俊委員長他四名の委員でスタートしました。

県老施協

★理事会 十六年六月三十日、県総合社会福祉会館で開催され、県・中核都市に対する要望事項、会長表彰、各委員会報告について協議しました。要望事項については、軽費部会の一般財源化の件を体裁などを整えた上で対応することになりました。

養護部会

★総会 十六年五月二十四日開催され、十五年度事業・決算並びに十六年度事業計画・収支予算が原案どおり可決されました。

また、役員改選が行われ、新部

会長に賀茂老人ホームの土屋忠儀氏、副部会長に金谷富士見寮の牧野春夫氏と光音寮の山田英俊氏が選任されました。

企画調査研修委員会

★委員会 十六年六月二十二日、県・中核都市への要望事項、研修会、機関誌発行などについて協議しました。

特養部会

研修会は全体研修としては、予算時期に老人福祉に関する事柄を行なうのみにとどめ、各部会や各支部での研修を情報共有し、相互に参加を促すこととなりました。

機関誌は年三回発行、養護部会と軽費部会の編集委員が交替しました。

★小委員会 かねてよりの懸案事項であった県老施協のホームページでした。

◆全国老施協予定◆

○関東ブロック

カントリーミーティング
日程 十一月十五日～十六日
会場 静岡市内

○リスクマネジメント研修会

日程 十一月一日～二日
会場 リーガロイヤル小倉
(福岡県)

○ケアプラン実務者研修会

日程 十二月六日～七日
会場 京都国際ホテル
(京都府)

○ケアプラン実務者研修会

日程 十二月二十日～二十一日
会場 東京ベイホテル東急
(千葉県)

- 今年の夏は猛暑に見舞われ、台風や地震・噴火の自然災害にも負けてはいられません。全老施協会長を国会に送り出すことができ、制度への新たな挑戦を始めましょう。施設職員の育成と飛躍が強く求められているのですから。(孝)
- 今回初めて編集委員会に参加させていただき、「しづ老施協」を編集する委員の皆さんのが福祉施設の皆様に参考にしていただき楽しんでいただく内容にと真剣に努力しております。私も今後一員として頑張ります。よろしく。
- この度、編集委員として編集業務に携わることになりました。皆さんに満足していただける「しづ老施協」づくりに微力ながら頑張ります。(英)
- 変わりゆく時代、制度の中で一人でも多くの方々に少しでも有意義な情報をお届けできれば・・・と思つております。微力ですが、よろしくお願ひします。

編集後記



*佐藤保(静岡老人ホーム)、山田英俊(光音寮)、武田祐美(ハーモニーおくの)が新たに編集委員となりました。