

No. 21

平成20年2月発行

静岡県老人福祉施設協議会

〒420-0856 静岡市葵区駿府町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

## 巻頭言

### これからの人材確保について



静岡県老人福祉施設協議会  
企画経営委員長

**川島 優幸**

介護保険が制度施行された平成十二年頃は、後に「介護バブル」と言われるほど国民全体の期待感が加熱していた時代で、当時の福祉施設は、やりがいのある魅力的な就職先の一角とされてきました。ところが昨今は各施設の現場は極端な人材不足に陥つており、解決の糸口さえ見出せない状況が続いています。

福祉系の学校関係者からも「一般企業に就職してしまう学生が多い」と、ため息交じりの声が聞こえてき

ます。コムスン問題に端を発し、メデイアから「3K」職場と酷評される福祉業界の人材不足は深刻であり、施設を挙げて取り組むべき課題となっています。

福祉施設を魅力ある職場とするためには、事業者が率先して「求人募集方法の見直し」「労働条件の見直し」「人事考課制度の見直し」などを短期的・長期的に改善することが必要となります。同時に「施設長の人間的なもの・人柄に惹かれる」「施設の持つ地域ブランドに価値を見出す」「施設の衛生的居住空間が素晴らしい」「法人・施設の理念や方針が的確であり信頼できる」など、行列ができるお店でなくとも、人を惹きつける工夫や働いてみたくなる魅力を施設として明確化することが必要です。

世代別に焦点を絞った新しいアプローチとしては、若者に対するのイメージ戦略が欠かせません。「携帯電話のナビ登録」など、一般企業ではごく当たり前の手法を私たちも学ぶべきです。従来的な発想で新しい労働環境を整備していくことは困難です。事業者側の努力・姿勢が学生から評価される時代になつたことを肝に銘じ、激戦のなかでも質の高い人材を確保していきたいものです。

症対応が喫緊の課題ですが、認知症予防に効果のある学習方法を取り入れるなど、様々な手法・角度からの取り組みが職員の「やりがい」や「目的意識」を高めていくことに繋がり、人材確保にも有効であると考えます。

介護は長い時代「福祉に対する信念」を持った人が行う殊勝な職業とされてきましたが、現在は多様な価値観を持つ人が勤める職場に変わっています。今、介護に求められているものは、「介護者の属人的資質や信念」ではなく、「科学的根拠を示すこと」であり、「透明性とコンプライアンスを確保すること」であります。

私たちには質の高い職員を育成するため日々人材教育を行っていますが、職員側も努力を惜しまず、品格を持った態度・行動を身に付けてほしいと考えます。介護を正業とする人たちは専門職としてのプロ意識を持つことが重要であり、それが介護現場を明るく・魅力的な職場とする力になると信じています。

会員各位の日頃の当委員会に対するご協力に感謝申し上げるとともにご健勝をお祈り申し上げます。

介護・福祉業界では増加する認知

(特別養護老人ホーム

「みくらの里」施設長)

## 特集

## 制度改正後の養護老人ホームの現状と課題

平成十八年四月一日付け老人福祉法の一部改正により、養護老人ホームでも介護保険サービスを利用する等、運営や設備面での様々な制度改正がありました。そして施設は介護保険について個別契約型か特定施設入居者生活介護型のどちらかへの選択を行い、また改正に伴った様々な運営・経営・設備面での対応を行っています。実際に運営している施設に、現状や課題について報告してもらいました。

### 制度改正を静観しつつ 施設のレベルアップ

養護老人ホーム 光音寮

施設長 木全哲之

老人福祉法の一部改正が平成十八年四月一日付にておこなわれました。設備に関しては建て替えが必要となり実質対応不可能です。他の特徴として、入所者の介護に関しては介護保険サービスを使用して対応し、その反面、介護職員が減員となる厳しいものでした。その為、養護老人ホームは、介護保険サービスを入れて契約する「個別契約型」か、施設内外で介護保険サービスを担う「特定施設入居者生活介護型」のどちらかを選択しなければなりませんでした。当法人は介護保険事業を開けておらず、重度の要介護者は不在であったため、迷わず「個

別契約型」を選択しました。

まず初めに、介護保険サービスがどのように利用できるかを検討しました。最も必要なホームヘルプサービスについては、要介護一では週一～二回程度、一度に二時間程度しか利用できないことが判明し、受入れ時間の問題もあります。デイサービス・デイケアについては、出発の時間や食事代などが問題となりました。福祉用具貸与についても、当施設の入所者にとっては非常に使いづらいサービスであるとの結論となりました。その為、介護保険サービスの利用は本人の希望によるものとし、利用強制はしていません。希望者が今日に至るまで居なかつたため、介護保険サービスの利用は一人もおりません。

当施設がこのような形態を維持できているのは以下の点があげられます。まず初めに「自分のことは自分でキッチリ行う」です。当施設はどちらか

せんが、養護老人ホームは保証人ではなく身元引受人であるなど養護特有の様々な事情から保証人が必要である施設や病院への移動は困難です。当施設では制度改正以前から、介護老人保健施設を併設する病院と協力体制を取り、当法人が保証人となり、成年後見人と同様の事を行う事によって、速やかな移動を実現しています。その為、入所者に貯蓄を推奨し、施設退所後に對して備えてもらっていました。このような結果、当施設には自立歩行の出来ない人はいません。しかし、直接遇職員は規定数より増員していますが、制度改正以前と比較すると減員であり、対応に苦慮しております。

課題は、退所者に対する支援です。成年後見人と同様の事を行うため、

と言うと入所者にうるさく厳しい施設であると思われます。しかし、その結果が介護予防・自立支援となり、実際にADLの維持や向上につながっています。次に、重度の要介護者の移動先や退所後の支援を積極的に行い、速やかな他施設・病院等への移動に努めています。今回の制度改正をもつてしても、養護老人ホームにての重度要介護者の対応や看取りは困難です。養護老人ホームは通過施設であると認識し、要介護三以上の対応は不可と捉え、対策を考えました。入所者が重度化すると特養や老健施設へ移動せざるをえませんが、養護老人ホームは保証人ではなく身元引受人であるなど養護特有の様々な事情から保証人が必要である施設や病院への移動は困難です。当施設では制度改正以前から、介護老人保健施設を併設する病院と協力体制を取り、当法人が保証人となり、成年後見人と同様の事を行う事によって、速やかな移動を実現しています。その為、入所者に貯蓄を推奨し、施設退所後に對して備えてもらっていました。このようないい處は、成年後見人の場合は、成年後見人に貯蓄を推奨し、施設退所後に對して備えてもらっていました。このようないい處は、成年後見人の場合は、成年後見人に貯蓄を推奨し、施設退所後に對して備えてもらっていました。このようないい處は、成年後見人の場合は、成年後見人に貯蓄を推奨し、施設退所後に對して備えてもらっていました。このようないい處は、成年後見人の場合は、成年後見人に貯蓄を推奨し、施設退所後に對して備えてもらっていました。このようないい處は、成年後見人の場合は、成年後見人に貯蓄を推奨し、施設退所後に對して備えてもらっていました。このようないい處は、成年後見人の場合は、成年後見人に貯蓄を推奨し、施設退所後に對して備えてもらっていました。このようないい處は、成年後見人の場合は、成年後見人に貯蓄を推奨し、施設退所後に對して備えてもらっていました。このようないい處は、成年後見人の場合は、成年後見人に貯蓄を推奨し、施設退所後に對して備えてもらっていました。このようないい處は、成年後見人の場合は、成年後見人に貯蓄を推奨し、施設退所後に對して備えてもらっていました。このようないい處は、成年後見人の場合は、成年後見人に貯蓄を推奨し、施設退所後に對して備えてもらっていました。このようないい處は、成年後見人の場合は、成年後見人に貯蓄を推奨し、施設退所後に對して備えてもらっていました。このようないい處は、成年後見人の場合は、成年後見人に貯蓄を推奨し、施設退所後に對して備えてもらっていました。このようないい處は、成年後見人の場合は、成年後見人に貯蓄を推奨し、施設退所後に對して備えてもらっていました。このようないい處は、成年後見人の場合は、成年後見人に貯蓄を推奨し、施設退所後に對して備えてもらっていました。このようないい處は、成年後見人の場合は、成年後見人に貯蓄を推奨し、施設退所後に對して備えてもらっていました。このようないい處は、成年後見人の場合は、成年後見人に貯蓄を推奨し、施設退所後に對して備えてもらっていました。このようないい處は、成年後見人の場合は、成年後見人に貯蓄を推奨し、施設退所後に對して備えてもらいました。

た時の対応問題もあります。一番の問題は金銭です。最近は、入所時間からすでに要介護者が多く、入所期間が短いため、貯蓄が困難となっています。又、生活保護になつた場合、申請や日用品代等の問題が生じます。更に医療制度改正の問題等により、スマートな移動が困難になつてきました。設備の基準も厳しくなり今の規模での建て替えは実質不可能です。現在のスタイルがいつまでも継続できるとは思いませんが、不安定になつてきた福祉・介護保険の現状をよく見据えてから対応をとろうと静観しています。



養護老人ホーム 慈恵園

施設長 赤川好恵

平成十八年四月から介護保険サービスが個別に使える新型養護へと転換されました。当施設は、知的障害施設を経営する法人の傘下にあり、唯一の老人施設です。歩いて数歩の所に他法人の訪問介護事業所があります。そんな状況等を勘案し従来どおり個別契約型を選択しました。現在、訪問介護の生活支援・身体介護、訪問入浴、デイサービス、福祉用具貸与で十三名の方が利用しております。身体の障害によりシャワー浴を余儀なくされていた方が、はじめて訪問入浴サービスを利用した時の「久しぶりに汗かいた」という第一声が今でも忘れられません。

厚生労働省から出された「社会復帰の促進」「自立のために必要な指導及び訓練」などを目指す基本方針を受け、もう一度「自立」について考えてみようと思いました。利用者の皆さんの身体状況は様々です。その人その人にあつた「自立」があるのでないでしょうか。今年度の運営方針を「施設内自立」とし、一人ひとりの状態に合わせ必要な「介護サービス」、施設職員による「援助」によって「自立度」を高めていければと支援しております。

最近、高齢者虐待による緊急一時保護の受入れも増えてきております。中には、介護が必要な方の受入れもありました。次の受け入れ先が決まるまでと、職員に踏ん張つてもらい、皆さんお帰

りになられる時は、精神的に落ち着きを取り戻されたようで、笑顔も見せて下さいます。利用された方の笑顔に励まされ、少しでも地域の皆様のお役に立てればと思っております。

経営面においては、障害者加算が三十名ついており、なんとか措置費収入だけで今のところはやっています。これ以上措置単価が下がらない事を願っております。

制度が变つても、施設を利用されて

いる方は同じなので、一人ひとりの意思を尊重していただきたいと思います。先日、末期癌によりご自分のベッドの上で、眠るよう息を引き取られた方がおりました。彼女の願いは、最後まで「慈恵園」で過ごしたいと言う事でした。各職種で連携をし、職員一丸となつて願いを叶えられるよう支援してまいりました。とても安らかなお顔でした。

当施設の要介護認定者は、五十名中三十名で、要介護四が三名、三が二名、二が一名、一が二十一名、支援二が二名、支援一が二名でした。（十九年四月現在）

当施設は、すでに居宅介護支援事業所を併設していましたが、個別契約型を選択してもケアマネージャーにそれだけの余裕もなく、他の事業所にも一度に大勢の利用者を受け入れる余裕もない状態は変わりませんでした。

利用者の皆さんが、笑顔でサービスを受けられれば、職員も必然的に笑顔

が生まれるものです。まだまだ兼務職員にとつては、切り替えが難しいところもありますが、自立援助を目的とした、養護老人ホームの職員と、介護の専門員としての訪問介護員。これからも融合して、調和のとれた業務をこなしていきたいと思います。

そこで、厚生労働省が薦める特定施設への移行を選択しました。ただし、有料やケアハウスで行われている特定施設とは異なり、養護独特の外部サービス利用型特定施設は、施設と各居宅サービス事業者との契約を締結し、施設の職員が計画を作成しますが、訪問介護事業所のヘルパーさんが介護にあたる、通所介護事業所へ通所する、福祉用具貸与を利用するといったサービス形態をとります。

経営的にみると、特定施設入所者は、措置費の事務費が一般の入所者の三分の二程度となり、介護保険から包括介

足時に取り残された施設です。保険料を納めながら介護認定を受けても利用できない施設でした。

しかし、昨年度の制度改革で、養護老人ホームも恩恵が受けられるようになります。

養護老人ホームは、個別契約型の新

型養護老人ホームか、外部サービス利

用型特定施設に移行するか、ケアハウ

スに転換するかの選択を迫られまし

た。



## 外部サービス利用型特定施設に 移行して

奥山老人ホーム

施設長 峰野政博

養護老人ホームは、介護保険制度発

また、人材定着についての工夫もいくつか掲載したいと思います。

表48 人材定着について施設・法人で工夫している点

新規入職時オリエンテーションの充実を図っている。また、職員の資格取得のためのサポートを行っている。(講座の開講や費用負担について)

- ・エルダー制により、新採者の教育を1年間実施し、当施設の職員としてやりがい、いきがいを知ると同時に、職員としてふさわしい人材となるべく土壌づくりを行っている。
  - ・人事評価制度のもと、半年毎の面談を実施し、成果を正しく評価するとともに、意見交換を行ない信頼関係を高めている。
  - ・ユニット会議、職員会議等を通じて情報の共有化、意思の疎通を図っている。
- スタッフ（個人・チーム）のモチベーションを如何に上げていくかが課題です。
- ・新しい人事システムを導入し、その中でも上司との個人面談に力を入れる。
  - ・表彰制度の見直し、充実（個々の表彰機会を増やす・・・）
1. 職員の福祉サービスに対して納得できる内容になるよう努めている
  2. 中堅・リーダーの育成教育（理念に沿った運営）チームワークの作り方
  3. 介護報酬が下がっても給与規程の変更を行わない
  4. 経営上 職員配置について話し（リーダー、管理クラス）理解を得る。
  5. 職員に欠員が生じた時は、速やかに補充をする（人と金は施設長の責任）

今回は、人材不足の状況に加えて人事的な経営課題についてもアンケートを行いました。その結果、現時点では約半数の施設で何らかの人事考課を実施していることが目に付きました。また、職員研修についても集合研修についてはかなりの施設が活発に実施していることがうかがえました。職員不足の中、サービスの質向上させるための懸命の努力が示されると考えます。しかし、日常的な業務内訓練のOJTについてはあまり効果的な段階にまでは至ってはいないようです。また、全体としてユニット型施設でのケアの課題が大きいことも明らかになっています。

さて、このアンケートについては、詳細なとりまとめを今後行い会員皆さまの経営に資するようにすること、それと同時に老施協として対応可能な手段を講じていきたいと考えております。  
様々なご協力ありがとうございました。

表7 人事考課の実施

	施設数	割合
非常勤を含めすべての職員に実施	23	22.8%
すべての常勤職員に実施	24	23.8%
一部の常勤職員に実施	2	2.0%
実施していない	50	49.5%
未回答	2	2.0%
合計	101	100.0%

表8 OJTの実施状況

	施設数	割合
OJTはシステム化している	10	9.9%
OJTは研修しての実施だが、システム化ではない	29	28.7%
OJTは実施しているが、研修としての意識に欠ける	28	27.7%
OJTは実施しているが、担当職員は不在	10	9.9%
OJTは実施していない	23	22.8%
未回答	1	1.0%
合計	101	100.0%

表9 集合研修の状況

	施設数	割合
施設内部、外部研修とも活発	59	58.4%
施設外部研修は活発だが、内部研修は不活発	28	27.7%
施設内部研修は活発だが、施設外部研修はあまり参加せず	7	6.9%
施設内部、外部研修とも不活発	3	3.0%
未回答	4	4.0%
合計	101	100.0%

## 特養部会 介護人材に関するアンケートについて

特別養護老人ホーム すどの杜 施設長 大塚芳正

現在、介護人材に関して非常に切迫した状況にあるといわれています。テレビなどマスコミでも、コムスン問題と絡めてこのことを取り上げることも少なくない状況です。それがかえって人材をこの業界から遠ざけている悪循環があります。また、状況の深刻さに鑑み、静岡県社会福祉協議会等この問題の調査を実施しているところも多々あります。

この問題に対して我々は自らの声を集積し、静岡県をはじめとする行政など関係者に働きかける材料を提供するためにも、静岡県老人福祉施設協議会特養部会としてアンケート集計を実施することいたしました。

現在はその集計作業の途中であり、年度内に報告書をとりまとめして会員に送付すること予定ですが、本誌においてはその概略などを示したいと思います。なお、結果は速報値で確定ではないことを了承願います。

アンケート回収率は63.9%でほぼ2/3でした。どうもありがとうございました。会員内での情報交換ですので、できればもう少し高い回収率であればとは思います。

結果ですが、表には示しませんが、ユニットケア型の特養が既に31施設(30.7%)となっており、ユニット型施設の急速な展開が見られました。表に示したものでは、介護職及び看護職の不足が非常に多く、悲鳴をあげている状況がうかがえました。ただし、派遣職員の利用はさほどは進んでおりませんでした。

表1 介護職：常勤職員の不足人数

	施設数	割合
不足していない	28	27.7%
2人以下	36	35.6%
3~5人	29	28.7%
6人以上	8	7.9%
合 計	101	100.0%
施設平均 不足人数(人)		3.2

表2 介護職：職員不足の深刻度

	施設数	割合
相当に深刻	22	21.8%
深刻である	44	43.6%
軽度である	25	24.8%
全く問題ない	3	3.0%
未回答	7	6.9%
合 計	101	100.0%

表3 介護職：派遣職員の利用

	施設数	割合
あり	17	16.8%
なし	79	78.2%
未回答	5	5.0%
合 計	101	100.0%

表4 看護職：常勤職員の不足人数

	施設数	割合
不足していない	58	57.4%
1人	23	22.8%
2~5人	20	19.8%
合 計	101	100.0%
施設平均 不足人数(人)		0.7

表5 看護職：職員不足の深刻度

	施設数	割合
相当に深刻	16	15.8%
深刻である	20	19.8%
軽度である	24	23.8%
全く問題ない	20	19.8%
未回答	21	20.8%
合 計	101	100.0%

表6 看護職：派遣職員の利用

	施設数	割合
あり	11	10.9%
なし	71	70.3%
未回答	19	18.8%
合 計	101	100.0%

代表的な声をいくつか掲載したいと思います。

人材確保について、困っている状況など

有資格者を求めてヘルパー2級ですら、応募者どころか反応もない。

様々な方法で求人をしているがほとんど反応がない。少ない人員で仕事をしているので今いる職員が大変になりさらに退職者がいる可能性があり悪循環になっている。

看護職員の募集をしても応募がない。医療機関の給与は圧倒的に高く、当法人が対応を検討するにしても、給与の差が大きい。夜間の緊急対応がネックとなり離職者も出ている。

年度がわりやその他節目に関わらず本人の突然の申し出による退職が多く、年間を通じての人材確保、研修等の予定が立てられない。(研修しても退職してしまう等)

入職しても充分な研修システム(教育)を実行できないままユニットの人員としての数に入れてしまい、負担を大きくかけているだけでなく、それでも管理側職員が数として動かざるを得ない状況になるため連携を保つことも困難となり悪循環となっている。

ユニットの施設であるため、1名の介護職が辞めただけでユニット内のローテーションがくしゃくしゃになってしまふ。

## 海外研修に参加して

特別養護老人ホーム  
グリーンヒルズ東山

施設長 小澤 優

このたび、社会福祉振興試験センターの主催する海外研修に参加することができました。

全国より十名の福祉関係者が、ポルトガル、南フランスの老人福祉施設、児童施設、身体障害者施設を訪問し、そこで生活する人々と触れ合うことができました。

ポルトガルの里斯ボンで四日間、南フランスのニースで六日間、実際施設を見学し、また、そこで働く職員さんとの意見交換会等、行政、諸制度、運営団体から実態を多く学ぶことができました。

この研修を通して、その国を訪問して施設だけを見てくるだけという事ではなく、実際の生活の様子を観察し、身をもつて多くの体験をすることが福祉の観点からも必要なことと理解することができました。とかく机上のこと、書籍での知識のみに終始しがちですが、住民と同じ目線で多くのことが体験できたことは貴重というほかありません。

言葉を交わすこともできない自分が、どこの研修先でも熱心な担当者と通訳のおかげで数々の詳細にわたり情報を得ることができました。一度は外国の福祉施設を見学してみたいと思う

ことが実現できましたことは大変幸運で、今後、今回の研修を通して学びましたことを実際の仕事を通して生かしていくことができたらと思います。



## 施設名称の由来と想い

特別養護老人ホーム 愛華の郷

施設長 竹本壽明

「愛華の郷」は、藤枝市高齢者保健福祉計画に基づき、平成十四年・十五年の二ヵ年事業で市内四番目の特別養護老人ホームとして建設しました。場所は、藤枝市の最も南地域に位置し、大井川に近い平坦な田園地帯で、北東には富士山が一望でき、恵まれた環境に包まれた施設です。

当施設は、平成十五年十月一日に社

会福祉法人「三愛会」を母体として開設されました。法人名の「三愛会」という名称は、(1)ふれ合い 施設の利用者の一人ひとりが、それぞれ違う環境と人生を生きてこられた人達であることを充分認識し、個人を尊重し、心を開いて対応する事を心がけます。そのためには家族との連携・協力が必要です。このことによつて心の通つた介護を実現したいと願つております。(2)助け合い 「一人が万人のために、万人が一人のために」地域によりよい介護の提供を通じて社会福祉の増進に努めます。(3)支え合い 介護保険制度は、介護が必要になつた人達を社会全体で支えていくこうというのが趣旨です。私はこの支えあいにベストを尽くします。以上三つの「あい」のもとに、入所者の方々に安全で安心の生活の場と

ご家族の介護負担を軽くするための施設を提供していこうと考え「社会福祉法人三愛会」と命名しました。

そして、「愛華の郷」という施設名はプライベート空間には「和らぎ」がある住まいを実現するために命名しました。

老人福祉施設は、地域に対する公共性・公益性という重要な役割を担つてることを自覚しながら、個々の利用者の心情を考えられる優しい気持ちと、介護させていただくという謙虚な気持ちが伝わる介護をモットーとして、職員が一丸となつて毎日の仕事に励んでいきたいと考えております。



# ブログ始めてみませんか？

ラポーレ駿河 施設長 玉田直文

ラポーレ住民達と共に二〇〇五年十一月からブログを開始して二年が経ちました。きっかけは、入居者数人からパソコン利用についての相談があり、出来れば勉強会の企画もお願いしたいという申し出がありました。希望を取ったところ五名の方から利用希望があり、施設内全てにインターネット利用が可能な機械を設置することになりました。

ブログって何だろう？そんな方もいるかも知れませんが、簡単な日記風のホームページと考えてください。昔のイメージだと「とつてもホームページなんて自分じゃあ作れないよ！」と諦めていた方がほとんどでした。しかし、ここ数年、あつとと言う間にブログが流行となり、いろんなプロバイダーが工夫をこらしたブログを考案しています。

私がラポーレ住民の皆さんに勧めたのは「g o o」というブログです。画像が貼れてコメント欄に絵文字も簡単に入れられます。文字も簡単に拡大が出来て色を付けたり、画面のデザインも豊富で、携帯からもアップが可能ですが。そして、パソコンは持っていないけど、携帯を持っていて、携帯からブ



ログアップしたいという方も数名出てきました。そこで携帯電話の使い方も三、四名のグループで遊びながら勉強会を企画してカメラ機能の使い方とブログアップの仕方を練習して習得してもらいました。気がつくと十数名の方が携帯電話を利用してブログも持っています。この年になつてこんな楽しいことを覚えられて嬉しい！そんな会話があちらこちらで聞かれるようになります。



**特別養護老人ホーム  
なかざと**  
法人名 社会福祉法人  
「富士厚生会」  
開設日 平成19年10月15日  
所在地 富士市中里  
2593番地の5  
入所定員 29名（ユニット型地域密着型）  
デイサービス 12名（認知症対応型）

**特別養護老人ホーム  
中伊豆**

法人名 社会福祉法人  
「あやめ会」  
開設日 平成19年8月14日  
所在地 伊豆市八幡123番地  
入所定員 55名  
ショートステイ 20名  
デイサービス 20名



## 新加入施設紹介

平成二十年二月一日現在

# 活動報告

## 【老施協】

★ 理事会 平成十九年十二月三日、ホテルシティオ静岡にて第三回理事会を開催し、任期満了に伴う役員改選等について協議しました。

## 【特養部会】

★ 平成十九年十月三十日、静岡県職員会館にて職員研修会を開催しました。テーマは「施設ケアマネジメントの理念と手法」で、講師は特別養護老人ホーム「ラポール藤沢」施設長阿部充宏氏。ケアワーカーを中心に行百四十三名が熱心に受講しました。

## 【企画経営委員会】

★ 平成十九年十二月十一日、静岡商工会議所会館にて管理者研修会を開催しました。テーマは「人が集まり育つ施設とは」で、講師は特別養護老人ホーム「大塚みどりの郷」施設長内田千恵子氏他。施設長を中心に百八名が熱心に受講しました。

## 【研修委員会】

★ 職員研修会 平成十九年十一月二十八日、静岡男女共同参画センター「あざれあ」にて「認知症の視点―ケアと環境」を実施しました。午前は、認知症介護研究・研修東京センター主任研究員永田久美子氏による講演、午後は、パネルディスカッションを行い、百七十名の参加者が熱心に受講しました。

(※第二部のみの参加も可能です)

医療法人財団「夕張希望の杜」

理事長 村上 智彦氏

★ 平成十九年十月九日、静岡県職員会館にて、企画・経営セミナーを開催しました。演題は「福祉・医療の経営環境の変化と社会福祉施設のあり方」講師は日本社会事業大学大学院福祉マネジメント研究科准教授の藤井賢一郎氏で、百二名の施設長等が受講しました。

★ 平成二十年一月二十四日、第三回「しづ老施協」編集委員会を静岡県総合社会福祉会館にて開催し、二十一号の編集と二十二号の企画について協議しました。

★ 平成十九年十月二十六日、静岡県教育会館にて、県長寿政策局と高齢者福祉のあり方について懇談会を実施しました。

## 【21世紀委員会】

★ 平成十九年十月十六日、「JALアカデミー接客マナー研修」を静岡音楽館AOIで開催し、百四十四名が熱心に受講しました。

★ 平成十九年十一月九日、第三回ポスターセッションをグランシップで開催し、関係者を含め、三百三名が参加しました。

★ 平成二十年一月十日、第九回委員会を静岡県総合社会福祉会館にて開催し、「癌トリーミーティング」代替事業等について協議しました。

## 【研修委員会】

**【明日の仕事を元気にする大作戦】**

● 参加者募集中

日 時	平成二十年二月二十三日(土)
会 場	もくせい会館
内 容	
第一部 (ワークショップ)	「理想の施設を創りませんか」
講 師	特別養護老人ホーム「桜井の里」施設長 佐々木勝則氏
第二部	施設長 佐々木勝則氏
講 演	「こうすれば夕張みたいになれるよ(仮題)」

## 【関東ブロック研究総会実行委員会】

編 集 後記

★ 平成十九年十月十七日、静岡労政会館にて、第二回実行委員会を開催し、開催時期、場所及び基調講演候補者等について協議しました。

★ 平成十九年十二月七日、静岡県総合社会福祉会館にて、第三回実行委員会を開催し、実施体制、準備スケジュール等について協議しました。

● その年の世相を象徴する漢字が発表され、昨年は「偽」が選ばれました。人材難、経営難で喘いでいる介護現場では、コムスン問題が象徴され、政治から食に至るまで、様々な分野で「偽」のオンパレードには驚かされました。

今年は、希望や安心を感じられる年であつてほしいですね。(U)

● 介護者不足は、新聞報道の一面を飾るほど全国的な問題で、人材育成以前の問題です。景気回復、コムスン問題等介護にとって向い風が強すぎます。

● 奇跡的な追い風は期待できませんが、せめて風が止んでくれることを祈りたいものです。(康)

● 最近、ちょっとしたことが思い出せないことがあります。

● やはり、何と言つても「適度な運動と目的観を持つことが老化の防止に繋がる」と言われている。

● また、近年では団塊の世代の大量退職時代が始まり、残された時間と人生を今後どのように使うかが知恵の出しどころのようだ。

● 本年誌「しづ老施協21号」をお届けいたします。皆様どうぞ自愛下さい。

(N)