

広報誌

# アクティブ福祉 vol.39

2019.12

社会福祉法人東京都社会福祉協議会 東京都高齢者福祉施設協議会

## 目次

- P6 新時代旋風
- P9 専門委員会リレー（人材対策委員会）
- P10 養護分科会トピックス
- P11 軽費分科会トピックス
- P12 センター分科会トピックス
- P13 東京ケアリーダーズ活動紹介、叙勲受賞のお祝い
- P14 職員研修委員会トピックス
- P15 私の心に残るエピソード



### P4 東京ケアリーダーズが行く！うわさの施設

その6

若手職員ならではの目線とスタッフ間の協調で円滑なリフト運用スケールを作成



P7

第14回高齢者福祉実践・研究大会「アクティブ福祉 in 東京'19」開催報告



P8

ブロック活動だより（城東ブロック）

Facebook 更新中!



高齢協 ウェブサイト



## 特集 P2

対談企画 変わりゆく介護保険制度



# 対談企画：変わりゆく介護保険制度

## ～介護にかかわる全ての職員が知っておきたいこと～

2000年にスタートした介護保険制度は3年ごとに国の調査や政策により改正されます。また、今年10月に施行された特定処遇改善加算をはじめとした加算も様々なものがあります。

働く職員のモチベーションも、ご利用者の満足度も向上する。そんな介護保険制度や各種加算に改善していくために知っておきたいことを、淑徳大学の鏡諭教授と全国老人福祉施設協議会の園田修光常任理事に語っていただきました。聞き手：東京都高齢者福祉施設協議会 副会長兼情報・広報室長 水野敬生

### 介護保険制度の現状と近年の動向

—介護保険制度のこれまでの動向と、現状についてお聞かせください。

**鏡** 介護保険は今年でスタートして20年が過ぎました。2006年以降に介護予防や地域包括ケアシステムが提唱された頃から、給付の拡大よりも負担の縮小を中心に議論されている印象があり、介護報酬は創設時よりも2割程度減っています。3年ごとの改正では様々な改革が仕込まれますが、介護報酬が下がることもあり得ます。多くの方が利用する介護保険がこの傾向があることは社会的な不安につながり、安心して暮らすための介護保険という理念から離れていく危機感を感じています。処遇改善加算もありますが、それでも過去の賃金水準には及んでいません。

**園田** 介護保険は保険制度を担当する総務省、財源を管理する財務省、そして厚生労働省が関わり、高齢者の生活を支える保険財政として創設されました。現在の事業費は創設時のおよそ3倍の11兆円、保険料はおよそ2倍の5800円になっており、事業全体はますます拡大しています。しかし、保険をかけても必要になった際にサービスを受けられない人が出ています。

今は現場の職員が足りず、特養の待機者のために新たに作ったベッドが稼働できない状況もあります。この現状を改善するには良いサービスが提供されるから介護保険料を払おうと思える制度にしなければなりません。すなわち職員がよい介護を提供するモチベーションを維持できる処遇が必要です。

また、東京は人口が今後も増加するエリアですから、人材不足の問題は深刻です。そのため、都の政策についても考えなければなりません。



鏡 諭氏（淑徳大学）

### 介護の専門性と地域サービス

—オムツ交換は誰でもできるのではという声を上げる方もいますが、介護の専門性に対する視点はいかがですか。

**鏡** 介護の経営では、規模が大きいほど収益が上がる傾向があり、事業所の統廃合をしようという話もあります。また、他の事業で経営合理化を行った経営者が介護業界に入るケースがあり、例えばオムツ交換だけをする職員、食事提供だけをする職員を育てるといった手法をとることがあります。これらは人材不足や経費削減には有効な部分もあるでしょう。ただ、利用者にとってはどうでしょうか。食事はAさん、入浴はBさん、トイレはCさん…流れ作業のように受ける介護は心地よいでしょうか。

介護は総合産業であり、質の高い介護とはご利用者と職員の関係が構築され、心を込めた介護が受けられることです。経営効率や単純な技能だけでなく、介護の本質が何かということも大切にしなければなりません。

—施設から在宅へのシフトが国の方針ですが、逆に施設は増加傾向にあります。そのため在宅サービスは推進どころか、サービスを維持できないほど職員が不足しています。この状況をどう捉えますか。

**園田** 高齢者の介護度は急に重度化することもあるため予防が大切で、様々な施設や主体がその役割を担っています。しかし、この予防を地域支援事業にする方針では市町村に委託されますが、財政の事情から週2回行っていた予防が週1回になることもあります。すると閉じこもりや重度化が急速に増えます。こうした流れが起こりうるにもかかわらず在宅へのシフトというのは、現状では難しいでしょう。また、在宅ヘルパーが不足している問題もあります。



園田修光氏（全老施協）

——特養の待機者と利用状況についてはいかがですか。

**鏡** 特養はもともと措置時代の施設で、入所は経済や家族の状況を勘案して判断されていました。そこに介護保険法の枠をあてはめて施設を増やした結果、ベッド数は増えましたが待機者は依然多い状況です。また、現在の利用者は要介護度3以上になっており、元来の制度で入れた人が入れないことや、介護保険料を支払っても必要な時に入れない状況は問題です。民間事業者との差別化を含め、改めて利用基準を定めなければ、混乱を招くでしょう。

**園田** 民間施設とのすみ分けでは、特養は福祉の部分に特化する必要があります。民間でも待機者は受け入れていますが、採算が合わなければサービスから撤退します。社会福祉法人ではそれはありえません。その維持のためにも、介護保険の給付と負担のバランスが考えられた、安心して介護を受けられる制度が必要です。

**鏡** 85歳以上で介護保険の利用率は50%を越えます。その理由は主に認知症ですが、そのころには配偶者も80代であることが多いでしょう。その状況で在宅生活し、さらに介護予防をすることは現実的ではありません。そのときの受け皿が特養なのです。

——地域包括ケアシステムや地域密着型サービスを推進するために必要なことはありますか。

**鏡** 地域密着型サービスは少しずつですが展開が進んでいます。その推進に最も大事なのは報酬の設定だと思えますが、それに市町村独自の加算をつけられる財政状況の自治体はわずかです。利用者の費用負担の問題もあり、特に必要とする一人暮らしの方は経済的に苦しいケースが多く、サービスが利用されない傾向があります。その結果、事業者が撤退する構造であるため、独自報酬の整備が求められます。地域密着型サービスを行う事業者が少数でも支援を受けられる制度が必要になります。

## 制度改善には現場のロビー活動が重要

——ここまでのお話で制度改革の必要性をお話し頂きました。改革の前提として、制度がどのように決められるかお話し頂けますか

**鏡** 厚生労働省で事業所を抽出して調査を行い、介護報酬が適正かを検討します。しかし、経営状況がよい事業所が選ばれる傾向が感じられ、全国平均と乖離している印象もあります。実態を正確に反映する仕組みが必要です。そのためには現場の方々が「重要なケアを提供しているにもかかわらず賃金が低い」という厳しい現状を政治にも訴えるべきでしょう。

**園田** 今回の処遇改善加算に関しても、全老協では各施設に用途や使いやすさについてのアンケートを集計し、厚生労働省に提出しています。介護現場で働く方々の声を、新しい制度の礎にしています。

——制度改革の声を上げるうえで、理解するべきことはどのようなことでしょうか

**鏡** 経営者だけでなく、「現場で働く方も介護保険の現状とサービスの構造を理解することが大切」です。情報収集には市町村ごとの審議会を傍聴することも有効です。その上で、職員と利用者の声を発信することが、制度改革につながります。

介護保険は、将来自身が高齢になったときに安心できる仕組みでなければなりません。現場での情報からその枠組みを考え、それを政治に伝えることが大事です。現場の職員、事業者、利用者がそれぞれでの発信力を高めるべきです。

**園田** 介護はこれまで国が作った制度に応じてきました。しかし、職員不足など、うまくいっていない状況があります。それならば業界で一丸となって政策を提言するべきです。共に考え、声を上げましょう。

——実際に声を届ける手段として、どのようなものがありますか。

**鏡** 介護関連団体の組織力がまだ十分ではないと思います。施設経営者はもちろん、現場の方の声も集約してロビー活動もしていく必要がありますね。

**園田** ロビー活動は現場の職員もできますし、その方がよいと思います。

介護は受ける方の尊厳を守る仕事と言われますが、そのためにはまず職員の尊厳を守らなければなりません。職員が笑顔でいられることがよい介護には必要です。それができる環境を制度で作っていきましょう。

**鏡** 介護を魅力ある職場に出来る制度を構築していくことが必要ですね。

——業界に携わる一人一人が当事者として発信していくことが大切ですね。東京でもしっかり考え、発信も考えたいと思います。本日はありがとうございました。



水野敏生広報室長

# 東京ケアリーダーズが行く！うわさの施設

東京都高齢者福祉施設協議会の数ある会員（約1200施設・事業所）のうち、表彰や推薦など、名誉ある経験をもつ施設を紹介するコーナー。毎回「うわさ」の施設を東京ケアリーダーズが訪問し、お話を伺います。

その6

2019年開催 第14回高齢者福祉実践・研究大会「アクティブ福祉 in 東京'19」最優秀賞

社会福祉法人友愛十字会 砧ホーム

## 若手職員ならではの目線とスタッフ間の協調で円滑なリフト運用スケールを作成

スケールリフトを用いてリフトの優先度を判断することによる効果的な持ち上げない介護の実現



「持ち上げない介護」の実現を掲げ、リフト機器の効率的な運用をするために使用対象者を選定する新たな客観的スケールを導入する取り組みを行った砧ホームは「アクティブ福祉 in 東京'19」で最優秀賞を獲得しました。

今回は、発表者である小谷野 祐樹さん（機能訓練指導員・リフトインストラクター）にお話を伺いました。

右から鈴木施設長、小谷野さん、早川

### 研究の概要

**課題** 施設で6台のリフトを運用する中で、使用者は退所時に入れ替える方式だったが、利用者全体の重度化が進む中で適正な使用がされているかという点に着目

**対策** 使用対象者を決める客観的な指標としてのスケール導入を検討

**取組** 現場の手間を考慮した必要最小限かつ重要な項目を選定

**結果** リフト使用者が1名変更、使用されなくなったご利用者には新たな介助法を導入し、介護技術向上と全体での業務の効率向上につながる。

### —— 研究のきっかけを教えてください。

もともと研究のための取り組みではありませんでした。私自身は工学部を卒業後に別業界で働き、砧ホームに転職して3年目になり、施設にある6台のリフトの運用に疑問を感じる点がありました。当施設ではリフト使用者の入れ替えは対象者の退所の際に次の使用者を選定するサイクルで運用していました。しかし、過去に要介護3以下で使用対象となった方が使い続け、他の重度化されている方に使えないケースがあるなど、適切な利用がされているかという疑問がありました。そこから、客観的なスケールが必要だと感じました。

### —— スケールを作成する過程をお聞かせください。

まずは職員に現在のリフト使用者が適正かというアンケートを取ったところ、1/3の職員から適正でないという回答がありました。それを受けて外部の方にもご意見をうかがいながら、項目と配点を考えました。

### —— スケールで工夫した点はありますか？

最初はどの項目が適切かわからず、判定項目が多くなっていました。それでは介護職員の判定・記入の負担が増えるという声があり、手間を省くために重要かつ最小限の項目を残す形をとりました。教科書にあるような表ではなく、現場の声を集めて使いやすいものにするところを心がけました。特に力のない身長が低めのスタッフから、意見をもらいました。

— お互いの意見が反映されているのは機能訓練指導員と介護職員の連携が取れているからこそですね。

当施設のスタッフルームは職種に関わらず基本的に同じ部屋なので、日頃のコミュニケーションがスケール作成に好影響を与えたと感じます。項目に関する意見をききやすく、ある程度形ができるたびに見てもらい、何度もアドバイスをもらいました。

— スケール導入による効果をお聞かせください。

改めて現在のリフト使用対象者とご利用者のポイントを算出して、現状使用している方のうち、お一人を対象から外し別の方に使用することになりました。それは今まで使用していた方の介助度が上がる側面もありましたが、スライディングシートの活用などによる工夫で対応しました。

— そうした工夫は腰痛予防にもつながりますね。

介護職員からはそうした声もあがっています。また、今まで移乗に2人かかっていたことが1人でできるようになるなど、効率的な業務にもつながっています。こうして負担軽減を繰り返すことで、新たな取り組みや機器の導入のサイクルにつながっていると思います。

— 私の施設では入浴時にリフトを使用していますが、機器の数が足りず使用を巡って職員間で争うことがたまにあります。スケールがあるとそれが無くなりそうですね。

そうですね、リフトを使いたいなという意見があっても、スケールがあることによってお互い納得しやすくなりましたね。感覚よりも客観的な指標で決めることはとても重要だと思います。ご家族への説明もしやすくなりました。

— 今後の目標をお聞かせください。

大きく二つの目標があります。一つは全国研究大会での受賞を獲得することです。今回の受賞で周囲からお祝いのお言葉を多くいただきましたが、これは終わりではなくスタートラインです。今後関東ブロックでの発表があり、そこで受賞すれば全国に進めます。過去の当施設は全国研究大会まではいったものの受賞には至らなかったため、リベンジを果たしたいと思います。



— もう一つの目標をお聞かせいただけますか。

介護業界のシステムの確立とICTの導入を進めていくことです。

コンビニやレストランでは端末での入力当たり前ですが、介護業界では一部では進んでいますが機械導入が遅れており、記録など手書きでしているところは今も多いと感じます。

また、介護には理論的なものが必要で、データやエビデンスをまとめることや、それにより効率的な業務を行うことはとても重要だと思います。

工学部卒ならではの観点を活かして、こうした点の発展につなげる取り組みをしたいと考えており、今回の研究はその第一歩だと考えています。

— ICTやシステムの導入を進めていくことは施設の進化、ひいては介護業界の魅力向上につながりますね。介護機器の適切な運用のため、私の施設でも受賞されたスケールを参考にして、設備状況に合わせた客観的なスケールを考えたいと思いました。本日はありがとうございました。



スケールでは身長・体重を重要項目として、本人の現在の能力をチェック

## 社会福祉法人友愛十字会 砧ホーム

所在地：〒157-8575 世田谷区砧3丁目9番11号 TEL: 03-3416-3164 FAX: 03-3416-3494

■取材 東京都高齢者福祉施設協議会 東京ケアリーダーズ

早川 広夢（社会福祉法人 浴風会 南陽園 ケアワーカー）

■記録・編集 東京新聞 木下聡文

# 新時代旋風

## 新時代委員会の新たな取り組み

社会福祉法人三幸福社会 企画開発部

よしい やすたか  
吉井 靖貴

新時代の高齢者福祉デザイン検討委員会では、あらたな取り組みとしてアクティブ福祉 in 東京の企画・運営にも携わらせて頂きました。

若手施設長だからこそ出せる、今までにないアイデア等が今回のアクティブ福祉にも出ていたのではないのでしょうか。その取り組みの一例をご紹介します。

### 初企画！！モデル就職ブース

今回の大会では新たな取り組みとして来場者の方に参考として頂き、一人でも多くの介護職員の方を募集出来る様にモデル就職ブースの企画を開催いたしました。

まだまだイメージ改善も途中の介護業界ですが、こんなにも「明るく！かっこよく！クリエイティブでやりがいのある仕事」なのだという事を、ブース出展からも求職者の方へ伝わる様な出展方法やアイテムを広く他施設の方や、来場頂いた学生さんに知ってもらい、「福祉業界を全員で盛り上げる」為の取り組みでした。

### 大会を通じて

今回初めての企画ではありましたが、多くの施設様や学生様に興味を持って頂き、ブースへの来場を頂きました。

お越し頂きました皆様が非常に興味深くブースをご覧になられたり、写真を撮って行かれる等、今回の企画として「福祉業界を全員で盛り上げる」目的を果たせたのではないかと感じております。

新世代旋風を巻き起こすべく、これからも新しい視野を持って介護業界全体を盛り上げて参ります。



アクティブ福祉 in 東京当日のモデル就職ブースの様子。



当法人出展ブースの様子。

Join us!

アクティブ福祉

# 新しいケア、集結!

## 第14回高齢者福祉実践・研究大会 「アクティブ福祉 in 東京'19」開催報告

9月30日に標記大会を開催し、1,000名を超える方々にご来場いただきました。ここでは、当日の様子をご報告いたします。

ご参加いただいた皆さま、発表者の皆さま、審査員の先生方、ご出展企業の皆さま、運営にご協力いただいた皆さまに、心より御礼申し上げます。



口演発表の様子。テーマ等、抄録については過去も含め高齢協ウェブサイトよりご覧いただけます。



ポスターセッションコーナーの様子。報告者と来場者でたくさん意見交換が行われました。



ロボット体験コーナーの様子。最新のロボットが揃いとても好評でした。



ケアトークの様子。ケアリーダーズ（施設若手職員）と直接コミュニケーションが取れる企画で学生の方にたくさんお越しいただきました。



ステージイベントの様子。大会初の試みであるミュージシャン「唄人羽」によるライブパフォーマンスで非常に盛り上がりました。

当日の審査の結果、以下の方々が表彰されました。

表彰式の様子

第14回高齢者福祉実践・研究大会「アクティブ福祉 in 東京'19」

👑 審査結果 (受賞者一覧) 👑

👑 優秀賞 👑

・ 祐ホーム（社会福祉法人 友愛十字会） **最優秀賞**  
「スケールを用いてリフトの優先度を判断することによる効果的な持ち上げない介護の実現」

・ 特別養護老人ホーム第二南陽園（社会福祉法人 浴風会）  
「座面圧測定からの車椅子座位の取り組み」

・ 舟渡居宅介護支援事業所（社会福祉法人 不二健育会）  
「居宅介護支援事業所におけるサービス事業所の情報提供の質向上」

・ 南陽園（社会福祉法人 浴風会）  
「人生の最終段階におけるご利用者への医療と介護の関わりから見てきたこと」

・ デイサービスセンター芙蓉園（社会福祉法人 芙蓉会）  
「デイサービスが考える地域密着型サービスとしての取組みと利用者の活動」

・ 特別養護老人ホームフェローホームズ仲間の家（社会福祉法人 恵比寿会）  
「『その人らしく』を支援する“ナラティブ・モデル”」

東京都介護福祉士会長賞

・ 東京都台東区立特別養護老人ホーム谷中（社会福祉法人 台東区社会福祉事業団）  
「認知症ケアにおける尊厳の保持」

・ 特別養護老人ホーム多摩の里むさしの園（社会福祉法人 園盛会）  
「羽村市内3施設の防災対策協働体制構築に向けた実践報告」

・ 特別養護老人ホーム久我山園（社会福祉法人 康和会）  
「非装着型睡眠計にて睡眠情報を把握して、見えてきたそれぞれの課題と課題解決の事例」

・ 特別養護老人ホーム白十字ホーム（社会福祉法人 白十字会）  
「特養の管理栄養士が地域包括ケアに関わる意義と課題」

新時代の高齢者福祉デザイン賞

・ 特別養護老人ホーム博水の郷（社会福祉法人 大三島育徳会）  
「特養が就職フェアを主催し継続することで叶えられた人材確保とイメージ改善効果について」

日本介護福祉士養成施設協会関東信越ブロック協議会賞

・ 日本福祉教育専門学校（学校法人 敬心学園）  
「実習Ⅰ段階から学んだ内容の振り返りと共有」  
・ 東京福祉保育専門学校（学校法人 サンシャイン学園）  
「介護過程の意義と目的」



次回大会（アクティブ福祉 in 東京'20）については予定が決まり次第ご案内いたします。



# 専門委員会リレートーク!

東京都高齢者福祉施設協議会内の専門委員会（※）に所属する委員から、委員会の活動内容や、ご自身の法人・施設・事業所でのホットな話題、新しい取り組み、他施設に教えた情報伝えるページです。

社会福祉法人賛育会 中央区特別養護老人ホーム マイホーム新川 施設長  
人材対策委員会 委員長 羽生 隆司

## 委員会紹介

福祉人材の確保・育成・定着については、業界全体で取り組んでいかなければならない最重要課題です。東京都高齢者福祉施設協議会においても人材対策委員会を平成27年度から発足するとともに、各専門委員会（利用者支援検討委員会・職員研修委員会・情報広報室・総務委員会等）と連携して、①研修委員会を通じた介護職のスキルアップやキャリア形成 ②福祉・介護職のイメージアップ ③養成校との連携や外国人人材の受け入れ等に取り組んでいます。また各ブロック会・区市町村施設長会とも連携した取り組みも重要です。

このような状況下で人材対策委員会としては、主に3つの課題に取り組んでいます。

1. 介護職員充足状況調査（毎年実施、要望等のエビデンスとして活用）
2. 介護福祉士養成校との定期的な交流・意見交換（ワーキングチームによる取り組み）
3. 外国人介護従事者の受け入れについて（セミナー等の実施）

## 活動の内容

委員は各ブロックからご推薦いただき、年4回の定期委員会を開催します。また必要に応じて臨時委員会の開催、ワーキングチームによる委員会も開催して課題に対応しています。今期は外国人受け入れガイドライン作成に集中しています。

## 過去の主な活動（抜粋）

- ・講演会・座談会：「すみだの事例から学ぶ外国人介護職員の受け入れ」
- ・研修会：「外国人技能実習制度の概要と留意すべきこと」
- ・介養協との懇談会（報告：高齢者福祉施設による地元中学・高校へのアプローチ）
- ・調査：「福祉人材に関する学校への取り組み調査」（平成28年）
- ・介養協との懇談会（報告：養成校における外国人留学生の受入状況）
- ・座談会：「技能実習を活かす介護の現場づくり」
- ・調査：外国人の雇用状況及び技能実習生受入に関する実態調査（平成29年）
- ・介養協との学習会：「留学生から学ぶ日本の介護のいまとこれから」
- ・講演会：「横浜市の介護人材対策から学ぼう」
- ・調査：「養成校に通う留学生支援制度に関するアンケート」（平成30年）

## 予定されている取り組み

「外国人介護従事者受入ガイドライン」を作成しています。誰もが活躍できる介護の現場をつくるための指針を提案したいと思います。

※制度検討委員会、経営検討委員会、施設管理検討委員会、利用者支援検討委員会、人材対策委員会、災害対策検討委員会の6つの委員会の総称。各委員会には都内各地域の高齢者福祉施設より20名前後が委員として集まり、それぞれのテーマに沿った協議や研修会の開催等を行っています。

# 皆さんの自立した生活を 支えるために



●社会福祉法人多摩同胞会  
養護老人ホーム信愛寮 施設長 のじり しゅんすけ  
**野尻 俊介**

信愛寮では入居される皆さんに『生活のしおり』という冊子をお配りしています。入居者が暮らしやすいよう、入居者と職員で知恵を出し合い作成したものです。その中で『入居者同士が「認め合い」「助け合い」「支え合う」大きな家、として生活していってほしい』ことをお伝えしています。

## ▶ 養護老人ホームの機能・役割 ◀

皆さんの生活を支えるため、施設には様々な機能・役割があります。生活の根源となる食事の提供のために「栄養士」や「調理員」がいます。毎日の健康管理や健康面の相談をお受けできるよう「看護職員」がいます。そして日常生活を一番近くで支える役割を担う職員。「支援員」というのですが「生活全般を支え、援けることが役割」というのは「介護」と比べても、とても広い守備範囲だなあと感じます。また、一般の皆さんにはその存在があまり知られていませんが生活上の相談をお受けしたり、外部との連絡調整を行う「生活相談員」がいます。事務方も含め、様々な役割が連携・協働し皆さんの生活を支えています。

社会や制度、家族の在り方の変化に伴い、皆さんの抱えている「生活しづらさ」も複雑化・多様化してきています。日々年齢を重ね、身体・認知機能的にも自分だけでは解決出来ないことも増えてきています。それでも、お一人お一人が自分で暮

らしを整えながら、仲間とつながり支え合い、さらに施設の機能をうまく利用して自分らしい生活を築き、いきいきと生活していただきたいと思います。



生活力を発揮して芋煮会準備！



# 共に生きる家としての ケアハウス

● 社社会福祉法人ふるさと福祉会 軽費老人ホーム  
ケアハウス幸房の家 施設長 すがの みちあき 菅野 道明

## ▶ 幸房の家について ◀

ケアハウス幸房の家は、1988年に開設した障害者支援施設である東京多摩学園を母体に2005年に奥多摩町にて開業した定員20名のアットホームなケアハウスです。奥多摩町、近隣市区町村のお年寄りや障害者施設等で暮らしてこられた知的障害のある方の生活の場として、また特別養護老人ホームへ移られるまでの中間的な施設として開業し、当初から60歳以上の方と知的障害のある方が良い関係性を保ちながら生活を共にし、現在も6名の知的障害の方が穏やかに暮らしておられます。

## ▶ 最近の取り組み ◀

最近では入居者の平均年齢も80歳となり、要介護認定を受けている方が12名居られ今後も増えていくと思われます。そのような中、日々の生活がより豊かなものとなるよう行事等に力を入れており、今回は収穫祭の様子をご紹介します。

東京多摩学園では利用者の日中活動として原木椎茸栽培を行っており、秋の収穫祭では来場者に森林内の広大な栽培場を開放し椎茸狩りを楽しんでいただいています。幸房の家も入居者有志と職員がサツマイモを栽培、焼き芋の店を出店し好評でした。入居者も楽しみながら参加できるイベントとして、地域交流の機会として今後も続けていきたいと考えています。



椎茸は豊作で椎茸狩りも大盛況でした。



3階ベランダでサツマイモ（シルクスイート）を栽培。



幸房の家にもたくさんのお客様が来られました。

# 安心して暮らせる地域づくりを目指して

●小平市地域包括支援センター小川ホーム センター長 こばやし みほ 小林 美穂

小平市の中央西圏域を担当する地域包括支援センター小川ホームでは、2018年に第2層協議会を立ち上げ、メンバーの方々に名称を考えていただき、「誰もが安心して暮らせる小川西町を考える会 みらい」とし、33名の方々に3ヵ月に1回参加してもらっています。話し合いの中でまずは、地域の方々の交流の場を作ろうとのことになり、小川ホームの場所で、地域の交流イベント「おがワンフェスティバル」を企画しています。

みらいのメンバーをはじめ、日々さりげない見守りをしてくれている介護予防見守りボランティアの方々やサロンみんなのおがわのボランティアの方々、地域の大学の学生さんや隣の病院の職員の方々、地域の企業であるブリヂストンの方々、隣の自治会の方々などそれぞれにブースを出していただき、地域の高齢者の方、障がい者の方、子ども達に来てもらい、人と人のつながりをつくる交流の場として、地域の方々に楽しいひと時を過ごしてもらいたいと思っています。

## ▶ ここに小川ホームがあって良かった!と思ってもらえるように ◀

今後も地域における緊急時、困難時、複雑多様な問題に対応できるようにしていき、また小川ホームの周りには、障がい者施設や学校、保育園や小学校、大学などもあるので、地域共生社会を実現出来る地域として、これからも地域づくりに取り組んでいきたいです。



小平市地域包括支援センター小川ホーム 外観



小川ホーム公認キャラクター

# Tokyo Care Leaders

活動紹介  
No.7

私達、こんな活動してきました!

皆さんこんにちは！東京ケアリーダーズです。

2019年9月30日に行なわれた「アクティブ福祉 in 東京 '19」に出演してきました。その様子をご報告します。

今回私たちは、「ケアトーク～あなたの知りたい介護について」という学生さん向けの相談ブースを設けさせていただきました。介護の仕事を行う上での悩みや疑問点に関して学生、その他興味のある方に対してトークをさせて頂きました。現場で働いている目線で楽しい点、辛い点等をお話ししましたが、今の学生や介護に興味を持っている方の率直な意見も聞け、良い交流ができました。

今回の企画をもとに、もっと若い世代に介護への興味を持ってもらえるような、取組を行っていきたいと思います。

東京ケアリーダーズ facebook

毎週更新中!



社会福祉法人泉陽会 新町光陽苑  
東京都高齢者福祉施設協議会 東京ケアリーダーズ 照喜名 竜彦

## 叙勲受章のお祝い



お祝いに駆け付けた、高齢協 西岡会長と記念写真 (写真右：斉藤賢施設長)

特別養護老人ホーム羽村園の斉藤 賢施設長が  
ずいほうそうこうしょう  
瑞宝双光章を受章されました。

斉藤施設長は1974年に社会福祉法人武尊会  
(現東京武尊会) に就職し、新規施設の開設準備  
や主任生活相談員を務め、4つの特養で施設長を  
歴任されました。仕事の傍ら、自治会役員や小学  
校のPTA会長等の地域活動も担い、専門学校で  
も教壇に立たれました。

この度は、誠にありがとうございます。



# 1年を通して学んでいく 研修会を開催

●人材育成研修委員会 委員長

(社会福祉法人至誠学舎立川 至誠和光ホーム 施設長)

なかがわ のりお  
中川 謙夫

人材育成研修委員会は、高齢者福祉の現場で現在チームリーダーとしての役割を持っている職員、もしくは今後チームリーダーとしての役割を期待されている職員を対象にチームマネジメントを学ぶ研修会を開催しています。毎年夏に青梅での1泊2日の合宿研修からスタートし、秋にはフォローアップ研修、冬にはグレードアップ研修と同じメンバーで1年間を通して段階的に学んでいく研修内容となっています。

## ▶ 人手不足の時代だからこそ必要なチームマネジメント力を身に付ける ◀

講師は、(株)エイデル研究所の丹羽勝先生です。講義と先生が準備した事例に基づいて小グループでの演習を繰り返しながら、参加メンバーからも実際にチーム運営上苦労した事例を提出していただきチームリーダーとしての悩みをメンバー同士共有し、解決策を模索していきます。人手不足の時代だからこそ必要な、『部下を育て、辞めさせない』チームマネジメント力を養っていく内容となっています。

## ▶ 1日だけの研修も開催予定 ◀

人材育成研修委員会では、中堅職員向けに令和2年1月15日(水)に1日だけの研修開催も予定しています。次年度『チームマネジメントを学ぶ研修』への参加に興味のある方や、中間管理職としてのリーダーシップ・フォロワーシップ等学びたい方はぜひご参加いただければと思います。



11月13日(水)に開催されたフォローアップ研修の様子。



各グループにて熱心に課題に取り組む姿が見受けられました。

# 私の心に残る エピソード

社会福祉法人福音会 軽費老人ホームA型 町田愛信園

看護師 <sup>すずき</sup>鈴木 <sup>みつる</sup>美鶴

## ターニングポイント

私が軽費老人ホーム町田愛信園に赴任したのは平成28年1月でした。それまで、比較的介護度の高い方が通うデイサービスや入所施設で働いていたため、利用者さんとのご縁は日々、一期一会であると感じていました。愛信園は各居室にトイレ・洗面台があり、居室毎に鍵がついています。一人暮らしをしている方の多いアパートのようなイメージです。そのため、自立度の高い方が多く住んでいます。平成28年元旦に50名の入居者様に着任の挨拶を行い、3カ月ほど経ち、やっとご入居者の様子がわかり始めた頃でした。とても物静かでありながら厳しさとやさしさを持ち合わせたAさんが、「胃の具合が悪いのでかかりつけのお医者さんのところに受診します」と外出されました。夜間になっても、帰園されず心配していたところ、主治医から「具合が悪くなり休まれていましたが、タクシーで帰られますので宜しくお願いします」と連絡を受けました。詳しく話を聞くと検査で腹部大動脈瘤が見つかったとのことでした。その時点ではご自身の判断で帰園されました。しかし、夜中に急変され、お亡くなりになりました。愛信園には病院や施設のように夜勤の看護師や介護士はおらず、食事準備、お風呂の掃除のための宿直員が泊まっています。その日は何となく様子が気になり夜20時まで残っていました。帰る前に様子を見に行きましたが居室にはいらっしゃらず、「歩行が出来るぐらいだから大丈夫だろう。21時には宿直員が様子を見てくれるし、緊急時には電話が来るだろう」と不安を打ち消し帰宅しました。ところが、翌早朝、携帯電話がなり、Aさんが居室で息を引き取られていたと伝えられました。不安は後悔に変わりました。居室で一人、孤独の中で命を終えたAさんを思うと傍にいてあげられなかったことや何もしてあげられなかったことが申し訳なく、どうしたら良かったのかと今でも時々考えてしまいます。それ以降、Aさんとの体験から、「孤独の中で一人寂しく命を終えることのないようにするにはどうしたらいいのか」と考えながら行動しています。「早めの受診」「今できる精一杯のことを行う」を頭の片隅におきながら、看護師として日々入居者様の生活と向き合っています。時々、Aさんのこんな声が聞こえてきます。「鈴木さん、一期一会の出会いを大切に！ 後悔しない判断が出来ていますか。」



愛信園のご入居者といちご狩りに行った際の写真です。



福音祭りではゼルビーとアクティブルが大人気。たくさん笑顔がみられました。



南京玉すだれ。ご入居者も一緒にやってみました。びっくり。とても上手に出来ました。

## 編集後記

来年4月の採用に向けて、先日介護専門生と面談をしたときのことです。彼が介護の道を目指そうと学校への進学を決めた時に、友人から「どうしてそんなに大変できつい仕事をするのか」と尋ねられたそうです。その後「高齢者介護の仕事をしたい」と思定め、当法人へ応募してきました。面接にて「介護技術をしっかりと身につけていくことはもちろん、世間の人にこの仕事の良さや楽しさを知ってもらい、介護を明るいイメージに変えていきたい」と意気込みを話し、それを聞いてとても嬉しく、また頼もしく感じました。今回の対談にもあるように、心を込めた質の高い介護を提供していくためには、職員が元気に笑顔で仕事に取り組めることが、とても大切です。制度の構築や職員の負担軽減など、働く環境を整えていくために介護業界にいる私たち自身が積極的に働きかけ、併せて介護の仕事だからこそ得られる多くの喜びがあることも広く伝えていきたいと思います。

社会福祉法人 楽友会 白楽荘  
施設長 芦田弥生

# 介護も宣伝が必要な時代

こんなお悩み  
ございませんか？

施設の魅力をどう伝えたらいいかわからない  
どう入居者を集めればいいかわからない  
施設で働いてくれる人が見つからない

ほとんどの方が、ネットや口コミを通して、大切な人のために、自分が働くために施設を探しています。

「介護の応援」は  
各施設者様の特徴と目的に応じた施策をご提案します。



新規様に限り、特別価格で動画を1本お作りします。(限定10施設様)

## 介護の応援

運 営 株式会社 木万屋商会

<https://kaigo.digimarke.jp/>

住 所 〒103-0023  
東京都中央区日本橋本町 3-3-4  
TEL 03-3272-8000  
E-mail key@key-man.co.jp

介護の応援

検索