

ROU  KEN

ジンチョウゲ(沈丁花) Daphne

春の代表的な樹木で、夏の梔子、秋の金木犀を合わせて三大香木と称されます。花弁に見える部分はガクが花弁状に変化したもので、本来の花弁ではありません。

中国原産で、日本では室町時代頃から栽培され春の季語にもなっています。日本には雄株が多く、雌株はほとんど見られません。花の煎じ汁は、歯痛・口内炎などの薬としても使われます。

沈香のような良い匂いがあり、丁子(クローブ)のような花をつける木、という意味でこの名があります。学名の「Daphne」は、ギリシャ神話で、太陽神アポロンの求愛から逃れるために月桂樹の化身となった女神ダフネに因みます。嘆いたアポロンは月桂樹の冠をかぶり続けました。

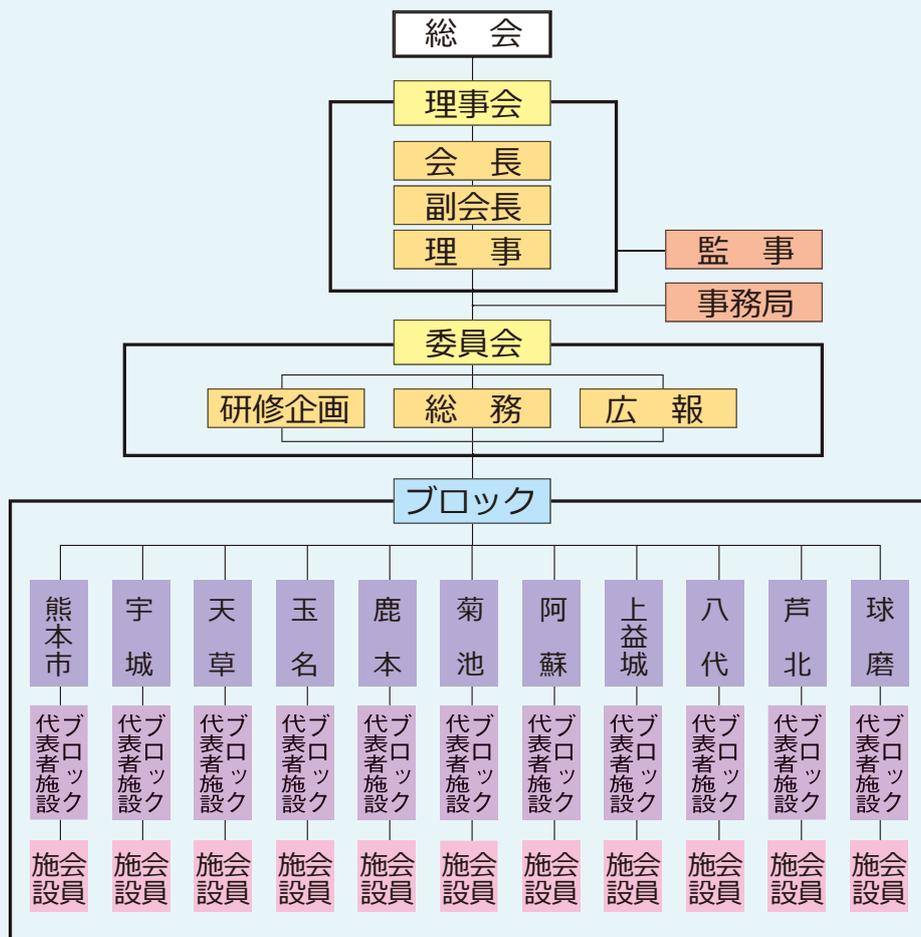
葉が月桂樹に似ているため「ダフネ」の名を持ち、神話ではネガティブなイメージですが、月桂冠は「栄光」のシンボルであり、沈丁花の代表的な花言葉も「栄光」「勝利」、「不滅」「永遠」など。オリンピックを前に、世界が一丸となる春にピッタリの花です。



よく見かける、内側が白色で外側がピンクのものは「ウスイロジンチョウゲ」(上の写真)と呼ばれ、外側まで白い品種「シロバナジンチョウゲ」(下の写真)、他に葉の外側に黄白色の斑が入る「フクリンジンチョウゲ」などがあります。

一般社団法人 熊本県老人保健施設協会

一般社団法人熊本県老人保健施設協会組織図



- 総会 通常総会年1回6月に開催、臨時総会は必要に応じて開催。
- 理事会 通常理事会(年2回の開催、6月、3月)
臨時理事会(必要に応じて開催する。)
- 委員会 ●総務委員会 理事会の指示のもとに会務全般の庶務を行う。具体的には事業計画の立案、実施状況の把握、老健運営上の課題の整理、県担当部局との調整など。
●研修企画委員会 年間を通しての研修の企画、講師の選定、研修の運営、研修の評価等。
●広報委員会 広報誌の発行、ホームページの作成、会員への情報伝達方法の検討。
- 各ブロック 地域振興局単位で意見の集約を図り、老人保健施設の立場から地域の活動に協力していくために、熊本市及び地域振興局単位でブロックを編成する。
施設間、職種間での意見の交換を行い、課題の整理と活動を行うこととする。

目次

一般社団法人熊本県老人保健施設協会組織図・目次	2
介護保険法施行20年の節目に思う求められる老健とは 理事 富島三貴	3
研修会報告 令和元年度 中堅・主任者職員研修会 開催	4~5
研修会報告 リハビリ職員全体研修会 開催	6~7
研修会報告 管理職員研修会 開催	8~9
熊本県老人保健施設協会会員施設	10~11
令和元年度 表彰受賞者ごあいさつ	12
「外国人人材に関するアンケート調査」調査結果について	13
お知らせ・編集後記	14

介護保険法施行20年の節目に思う求められる老健とは

一般社団法人熊本県老人保健施設協会 理事

富島 三貴



今年介護保険法施行20年の節目にあたり改めて制度の根幹を考えるよい機会となりました。その基本的な考え方は、自立支援・利用者本位・社会保険方式であり、高齢者の介護を社会全体で支えようという仕組みであり、この間様々な環境の変化や制度の変遷に加え、人口動態の変化もみられており、特に日本の総人口に占める65歳以上の高齢者人口は世界でも群を抜き28・4%にもなっています。令和という新しい時代を迎えた今、この地域包括ケアシステムの中で老健の在り方やあるべき姿を明確に示し、地域に求められる老健となるべきと考えます。

その一つの視点が「在宅支援」であり、老健の多職種協働による専門職としてのチーム力発揮が必要不可欠となっております。在宅復帰施設・在宅生活支援施設であることの意味を改めて考え、利用者の意思を尊重したうえでの目標設定や支援計画と必要なサービスの提供を基本に立ち返り実施していくことが

大切となってきます。また、老健開所当初にはなかった看取りの概念の定着も着実に進んできており、これも在宅支援の一つであると言えます。老健での看取りに対する家族の満足度は非常に高く、私たちはその質の担保をしっかりと行わなければならず、看取り教育という視点で管理医師を中心とした看護師、介護士、相談員などのチーム全体で取り組んでいく必要性を感じています。

もう一つの大きな視点が「地域貢献」であります。在宅支援を行っていく中では地域のいわゆる困りごとを聞くことが多くあります。ボランティア活動や地域サロン活動でのコミニケーションというフィルターを通して見えてくる施設や地域への様々なご意見は私たちにとって大きなヒントであり、いま地域が何を求めているかを見極める重要な指標であります。地域の方々の巻き込んだ取り組みを実践していくことが自助力・互助力・地域力を育んでいき、特に近年では未曾有の自然災害

が多発しており災害時においてこうした取り組みは福祉避難所としての老健の役割を後押ししていくものと考えます。また、昨今では介護人材不足も大きな問題となってきました。如何に人材を確保し育てていくかは事業継続にも大きく影響してまいります。「地域づくりは人づくり」と言われるように、地域住民の力を活かし共に考え係りを持つことは私たち老健での取り組みや考え方を知っていただく機会となり、一緒に参画して頂ける体制作りへの第一歩となるのではないのでしょうか。

国は団塊の世代が75才以上となる2025年を目途に医療・介護・予防・住まい・生活支援を確保した地域包括ケアシステムの構築を掲げています。差し迫る種々の課題への対応を行いながら老健としての本質を今一度見つめなおし人がつながり、組織がつながり、地域につながるができる拠点であるために今後とも精進してまいります。

「令和元年度 中堅・主任者職員研修会」開催

令和元年8月5日(月)・6日(火)

於：火の国ハイッ

令和元年8月5・6日と西日、中堅主任者職員研修会が行われました。介護現場がかかえる問題や、部下育成への聴き方や話し方のコーチング等、2日間研修が行われ各施設から沢山の職員の方が参加されました。

まず最初の講義では、熊本県老人保健施設協会の山田会長より「将来に向け施設運営のあり方」と題してお話いただきました。

「老健運営を取り巻く問題として、社会保障財源確保や利用者の重度化や高齢化、またスタッフ確保や利用者の確保と問題は山積していますが、財源が減っても増える要素がない現状の中で、2025年に向かっての課題は、在宅復帰だけでなく帰った後の在宅支援・さらには帰れない人への対応や医療ニーズの高い人の増加などがあります。しかし私達が忘れてならないのは、老健施設は在宅ケア支援の中核的施設で、在宅復帰・在宅療養支援・生活期リハの拠点であることです。

施設運営の中心にいる皆さんには、「現場でできることではないか。」を考えて、諦める事なくできることから初めて下さい。

最後に私の提案ですが、住民が住み慣れた地域で安全かつ安心して暮らし続けることができるように、とにかく何でも相談できる環境づくりを行い、老健の専門職や設備等を活用して24時間対応の「在宅総合ケア支援センター」を設置することです。「と、地域の皆さんから頼りにされる老健になるよう頑張りましょう」と締めくくられました。

次に老健の運営基準について、介護老人保健施設なごみの里の西田事務長より講義をいただきました。講義では、遵守事項である法の構成要素について、基準省令の性格について細かく説明がありました。引き続き介護報酬について改定ポイントや加算などをお話いただきました。

また老健は医療と介護が連携して、リハビリテーションの充実・認知症へのより高度な対応・医療の充実を図り、地域包括ケアシステムの拠点としての役割を担う役割があると話されました。

講義の最後には、次のように講義をまとめられました。
 ・ 人員、設備、運営基準は最低限守る。それを超える部分は付加価値。
 ・ 自分の業務は誰のために何を根拠にしているのか、今一度考えて欲しい。

・ 各種加算は全て説明と同意が必須で、明確に示す根拠が必要。
 ・ 自己負担額もそれぞれ違うので、対応が最も高い金額に合ったケアができていないか、検証を行う。

・ 法令倫理と職業倫理に従った正しい判断を行う。

6日の講義では、全国老人保健施設協会の本間達也副会長様より介護事故等の現状と課題についてお話いただ

きました。現場におけるリスクの変化、介護事故の発生状況、安全管理の取り組み、そして課題と提言の順で講義は進められました。安全配慮義務とリスクの予見可能性と結果回避義務の責任をどこまで私達が負うのか課題はあります。ただ、介護事故や苦情対応の最高のリスクマネジメントは、家族や利用者との最適なコミュニケーションであると提言されました。

研修2日目はリスクマネジメントに関するグループディスカッションを行い、身近に起こりうる、もしくは起こっている事例をテーマに7つのテーマで議論を交わしました。

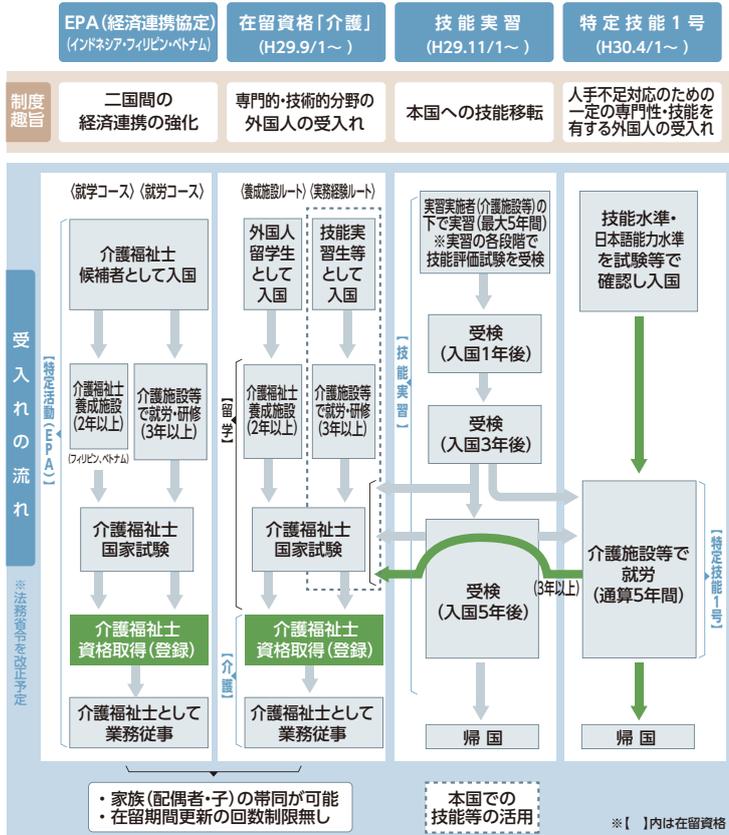
パネラーの面々からは、各施設や職種によってどのような実例があるかと、その経験で得た教訓を活かして取組んでいることが発表されました。事故防止の対策として、しばしば見守り強化

が掲げられますが、それだけでは防げないことが重要で、防ぐべき事故と防げない事故を区分し、防ぐべき事故に防止対策を講じるというところが介護の事故防止活動の原点であるとパネラーより指導もありました。



全老健の目指す外国人介護職養成について

〈外国人介護人材受け入れの仕組み〉



- 外国人介護職に関しては、当面、制度内容が比較的明確な「在留資格介護(介護留学生)」制度を進めていく。
- 「技能実習」「特定技能」制度については、制度内容が詳らかにされた時点で関与していく。その間意見具申をしつつ、情報収集に努める。
- いずれの制度についても、未知な分野であり、想定外の事態も考えられるため、会員への正確な情報提供が不可欠である。また、リスクについても詳らかにしていかなければならない。
- 介護留学生等を受け入れる老人保健施設において安心安全に「学び」「就労」「生活」できる環境を構築できるように「介護留学生受け入れガイドライン」を作成し適時バージョンアップしていく。
- 当面は将来の外国人介護職リーダーとなる人材の養成に力点を置く。
- 人材不足対策としての外国人活用ではなく、送り出し国との医療・介護に関する技術交流も行っていきたい。ROKENをアジア各国に広げていく一助としたい。
- 奨学金の貸与、国試免除要件の延長等について積極的に関係機関に働きかけていく。
- 老健施設になら安心してわが子、わが家族を送り出せると評価していただける制度を確立したい。



◆ 部下の指導育成に活かすコーチング

人を育てる聴き方、話し方

部下に円滑な指導を行う上で、コーチングのスキルはもはや欠かせない要素といっても過言ではありません。そこでコーチンググループオファタイムのマスターウエルネスコーチ 芦村恵氏を講師に迎え、コーチングセミナーを開催しました。

コーチングとは、会話によって相手の自発的な行動を促す「コミュニケーション技術のこと」をいい、今回は「承認」のワークを中心に、部下との信頼関係を築き、自発性を引き出す技術についての学びを深めました。



上手な聞き方のポイントは、ありのままを受け止め、批判評価・否定をせず、うなずきや相槌で聞いているサインを送り、繰り返し(オウム返し)、沈黙を受け入れ、相手に共感することです。これにより「受け止めてもらえた」という安心感で、自己肯定感が生まれます。ワークを終えた受講者からは「承認されると嬉しい気持ちになるうえ、周りの空気も良くなった」「職場でも後輩に実践したい」などの感想が聞かれました。これを受け、芦村氏は「今日の体験で感じた思いを自分の中に落とし込み、自分なりのやり方でアウトプットしてください」と激励の言葉を贈りました。



熊本県老人保健施設協会

『リハビリ職員全体研修会』開催

日時：令和元年10月26日(土)
会場：熊本県医師会館 2階 大ホール

「老健のリハビリ職員に期待すること」

一般社団法人熊本県老人保健施設協会会長 介護老人保健施設『リバーサイド御薬園』理事長 山田和彦

山田会長からは「老健のリハビリ職員に期待すること」と題した講演が行われました。「リハを必要とする老健は、急性期回復期維持期の流れに沿っているだけではないのか。利用者それぞれに事情は異なる。生活期からいつの間にか生活機能が衰え、老健の利用者になっている人もいるのではないか。老健リハの役割は一般的に考えられている以上にバリエーションやフィールドがあるのではないかとこのことを、反省を含めて考えていきたい」と、これまでの老健の歴史を振り返りながら、新しい老健の姿について述べられました。「老健施設は、誰も知らない世界。とはいえ、30年も経ったのでそんなことも言っていられない時期に突入した。老健とは、新しいことにチャレンジしていくことだ」と思っていると、「全国老人保健施設大会のテーマ『遍歴』や、老人保健施設の整備状況、リハビリ関連加算の変化を見ながら説明。今までのリハが「急性期回復期維持期(生活期)」「脳卒中のリハ骨関節のリハ」「呼吸器リハ心リハが「リハ小児難病」だとすると、「本当にその延長線上に、老健のリハの本流はあるのか」「老健リハのあるべき姿は、その人の疾患や障害ではなく、その人とその人の生活そのものを考えること。その人の人生に寄り添うことではないか」と問題提起をされました。

「利用者一人ひとりの自立した生活、その支援。そして活動と参加。またリハ卒業はあるのか。この3つを考えて行かないといけない。人生というのは、ある一定年齢を超えると、リハの連続。その時期にあった適切なリハメニューを提供していくことが重要だ。また「老健は、利用者を地域に帰すべきだが、帰したところで、終わりではなく、その人をとりまく環境の構築をしていくことが大事」と述べられました。「家に戻って、その人の生活が始まります。地域力によってその人の人生、施設で獲得した生活機能を十分発揮できるかどうかで左右される。これはつまり在宅限界への挑戦でもあります。」



熊本県老人保健施設協会会長
山田和彦氏

「2013年8月の『社会保障制度改革国民会議報告書』の地域包括ケアシステムの定義は次の通りです。『地域の実情に応じて、高齢者が可能な限り住み慣れた地域でその有する能力に応じ、自立した生活を営むことができるよう、医療、介護、介護予防、住まい及び自立した日常生活の支援が一体的に提供される社会』とあります。これは、高齢者が住み慣れた地域で、その有する能力に応じ、自立した生活を営むことができるよう、医療、介護、介護予防、住まい及び自立した日常生活の支援が一体的に提供される社会を指しています。」

「リハに関する職員へ期待することとして『現場に学んでほしい。利用者や家族が地域で生きていくこと、このことはいかに難しいか。それは『居場所行く場所座る場所』を作ること。そのために役立つようなリハを提供してほしいと願います。みなさんの力に利用者の残された人生がかかっています」と締めくくられました。



山田会長の講義資料

「令和に問われる老健施設のリハビリテーション」

介護老人保健施設「清雅苑」副施設長 野尻晋一

まず平成30年の『清雅苑』の入退所者の流れ、在宅復帰・在宅療養支援指標をもとに「今までは、在宅復帰でよかったが、これからは、家に帰すだけではダメ。地域の活動の場に帰さないといけない時代になっている」と説明。平成30年度の介護報酬改定以降のリハケアのプラットフォームの変化として「進む老健の機能文化(老健版DPC)。在宅サービスも「機能」とアウトカムで整理(ファンクションを重視)。アウトカム評価、科学的介護(VIST→CHASE)。人材不足に対する対応の変化。働き方改善と教育システムの变化」を指摘されました。

次に『清雅苑』で実施している、多職種協働による訪問指導、リハスタッフ支援相談員・看護介護の様子や入所前後退所前後の訪問指導の実態データとその流れを説明。昭和63年以来、セラピストはリハビリ室ではなく、生活の現場(居室)で関与するシステム導入や、多職種協働による食事への介入、睡眠



介護老人保健施設「清雅苑」副施設長 野尻晋一 氏

覚醒の状況を把握する『眠りスキャン』の導入など、『清雅苑』での新しい取り組みを紹介されました。「福祉用具や住宅改修は、独自のデータベース

で管理。ISO国際会議にも参加するなど、世界の基準作りにも参画しています」と野尻副施設長。「方で、在宅復帰の様々な阻害要素として「本人、家族はもちろん、支援者(リハ側)に、在宅イメージがない」ことを指摘。また情報収集の不足も問題点としてあげられました。「初めての来客者に家をどこまで見せてくれるものか。他人にどこまで家庭の事情を話すか。このイメージの違いが、大きな弊害となっている」とし、ひとつの例として玄関の手すりについて説明がありました。「玄関に手すりをつけることに対して、家族が靴箱側ではない、反対の壁に手すりを設置されてしまいました。この在宅イメージのスレが在宅復帰を困難にしています。要因になる。『玄関に手すりをつけませんか』という支援者の提案と、説明を受ける側のイメージが大きくズレていることが原因。現在は靴箱自体に手すりが付いているものがあることを丁寧に説明することで、このズレはなくなるはず」と野尻副施設長。また通所リハビリテーションでは「医師の説明の場がとれないという問題がある」と指摘。「そのためにはリハ会議をはじめ、テレビ電話や地域ケア会議など様々な場面上手く利用し、できるだけ協力をしてもらおうシステム構築が重要である」と述べられました。講演の後半では、進化した介護用品やサービス(分身ロボットや自動運転バス、買い物CARなどを紹介。高度なテクノロジーの進化に、会場では驚きの声があがっていました。

グループディスカッション (ワールドカフェ方式)

参加者の声

- ・ 様々な職種、専門性を活かせていない。マンパワー不足を痛感。
- ・ 他の施設では、リハのプログラムが統一してできるようカードを利用し、他方法をとられている話が聞けた。
- ・ 集団訓練、リハだけでは難しい。音楽療法士さんがいて集団でやられているところもあるので参考にしたい。
- ・ 情報共有としてタブレットを使用。どこでも誰でも情報共有できる。インカムも有効なものではないか。
- ・ 週3回以上のリハビリはどうされているのか。時間の組み方、職員数の問題。個別に関わる時間を工夫されているところもあり、参考になった。
- ・ 多部署との連携で悩んでいたが、リハスタッフですべての段取りを行なっているという意見があり、参考になった。
- ・ インフルエンザ対策や訪問リハ、地域特有の悩みを聞いて貴重な時間だった。
- ・ 業務のスケジュール調整に苦労されているところが多かった。
- ・ 入所前後訪問で、誰がメインにスケジュールを組むか。リハ会議を組むのに、ドクターや他スタッフの調整が難しい。
- ・ リハビリのアプローチは、記録以外にリハ会議や訪問など多部署と連携する部分で時間がとられる。そのための工夫としては、他所にお願いできる場所を希望する。業務の効率化ということでチェック項目を作っているところもあった。
- ・ スタッフの腰痛予防。リフトを使っているところもあったが、リフトも実際に使っていくのは難しいという話もあった。
- ・ 入所前後訪問などの書類の作成をセラピストが行うなど、各人のケアプランがあり、そのなかに挟み込んで全員が閲覧できるシステムの話があった。他職種連携情報共有は必要だと感じた。



野尻先生による総括

一緒に悩みを共有する時間はあったほうがいいです。利用者や、その家族さんと一対一の対話になりがちですから、スペシャリストよりも、ジェネラリストになる必要があるというのが私の考えです。ある程度幅広い視点を持たないと、専門の担当を連れて行かないといけなくなります。なかなかこれは難しいことです。しかし、業務に組み込まれてしまうと、これをずっとやらないといけなくなるのでこれも疑問が残ります。お互いの大変さを理解するのは大事ですから、管理者が他の部署間の話をバランスよく聞き取っていくことも大切です。

効率の落ちる一番の理由は人間関係です。同じことを話しているのにイメージが異なることがないよう、現場の雰囲気づくりが大事です。ワールドカフェのような話しやすい現場を作る工夫ができれば、お互いのことを理解しあえて対人関係を保っていきけるのではないのでしょうか。

「連携」は私達がスタートした時からの課題です。それだけ難しいことです。誰のための連携かをよく考え、自分から発信していかなければいけないと思っています。これを機会に懇親を深めて、日頃から情報交換をやっていきたいと思います。



様々な意見や問題点がシートに書き込まれていました

令和元年度 管理職員研修会 開催

令和元年12月3日(火)

於…ホテル熊本テルサ 3階「たい樹」



今回で2回目となる管理職研修会では、「私達は人手不足の問題に直面しています。研修は半日ですが、しっかり学んでほしい。」と、まず研修会の冒頭にあたり熊本県老人保健施設協会、山田会長より挨拶をいただきました。

引き続き山田会長より、老健の歴史を振り返り今後老健はどうあるべきかをお話いただきました。

「老健施設の現状は、質を問う介護職の多職種でさえながら帰りたい気持ちを尊重するように変わっています。制度も変わっていく中、それに対応してついでいくことも重要です。平成29年には、介護老人保健施設の定義や役割の明確化も公布され、「要介護者であつて、主としてその心身の機能の維持回復を図り、居宅における生活を営むことができるようにするための支援が必要である者」に対して対象者が変化し、在宅復帰・在宅療養支援・リハビリテーションの提供と役割も明確されています。また老健施設を取り巻く環境の変化では、これから生産者年齢が減り高齢者は増える、2040年問題にどう対応していくか大きな課題となつていきます。

これからの老健のあるべきすがたは、地域包括ケア後方支援施設で、住み慣れた地域で自立した生活を指した政策展開になつていきます。多職種だからこそできる、また老健でなければできないことがあります。老健30年の経験を生かし、地域の人の残された人生がかつていないことを大切に頑張つて下さい。」と激励の言葉で締めくくられました。

次に熊本県健康福祉部長寿社会局高齢者支援課の唐戸課長より、現在の取り組み等をお話していただきました。

「2040年頃の現役世代の急減問題の政策課題では、経済財政諮問会議で高齢者をはじめとして多様な就労・社会参加を促進し、社会全体の活力を維持していく基盤として、2040年までに3年以上健康寿命を延伸することを目指すとなつていきます。老健では健康寿命の延伸の取り組みの推進を期待しています。

人材確保は大きな問題で、離職率はだいぶ改善されていますが各所でバラツキがあり離職率30%以上の事業所も約2割存在しています。勤続年数が伸びるとキャリアある人材も確保できます。人材確保対策も、加算

のパッケージ化での処遇改善・多様な人材確保と育成・職の安定・魅力向上・外国人の受け入れなど、2020年初頭までに約25万人確保への取組みを進めています。

生産性向上に向けて取り組みも7項目の分類で業務改善のステップを進めています。また、熊本県の高齢化率は全国でも高く、解決に向けて介護の魅力発信・介護の質の維持向上を可能とする現場のマネジメント・働きやすく質の向上につながる事業所運営の促進・若者の新規参入を促す取り組みの深化を、パイロット事業として取り組んでいます。熊本県では、介護人材の確保等に向けた施策として、介護の現場で活躍している介護職員にスポットを当てた「KaiGO PRIDE」プロジェクトを実施し、県内50名の介護職が参加して動画等で魅力を発信しています。」と今後の老健に向けて期待を込めて、報告いただきました。

研修会の最後には山田会長より、「労働人口減により老健の現場はもう無理がある。だからもう一度現場を見直し、業務分析を再度行う事で全体のあらいだしができる。そして、現場を整えていくために、目の前の1歩から見直して欲しい」との言葉で研修会は終了しました。

グループワーク

「今いる職員に長く勤めてもらう工夫」のテーマで、働き方や人材育成、パワハラ等について、各グループで話を出してもらい発表していただきましたのでご紹介いたします。

■ 良い所

- ・学校や企業に訪問するなど、人材確保専門の人がいる。
- ・福祉用具を装着して、72歳で現役で働いている職員がいる。
- ・永く働けるように、3か月で10日間の有給がある。
- ・アシスタントの活用
- ・業務の簡略に実習生を積極的に入れている。
- ・新人に1か月間、1週間ごとに面談を実施。
- ・永年勤続者には、報奨金と長期休暇がある。
- ・面談を年2回実施し、やりたい事を支援している。
- ・3か月間、新人ケアに努めている。
- ・ワークライフバランスの推進を行っている。
- ・日程管理を人材効果に反映させている。
- ・組織の見直しで、役職を多く登用した。
- ・勤務の見直しで、公休を増やした。
- ・面談を小まめにし、ストレス緩和を行う。
- ・就職祝い金や紹介した人に御礼金を出す。
- ・外国人に学費を出し、その後就職へつなげる。
- ・復帰を前提に、産休・育休・介護休暇を進めている。
- ・休暇を、時間単位でとれるようにした。
- ・パートか正社員か希望に応じる。
- ・相談できる人を1人決めている。



グループワークの様子

- ・退職者への声かけを実施している。
- ・エルダー制度をとることで、教える側に責任感がでる。
- ・定年を65歳に引き上げ
- ・懇親会を大事にしている。

■ 課題としてあるもの

- ・事業所に依存度の高い家族がいる。
- ・人間関係などで勤務が続かない。
- ・退職希望の相談があった時の対応に悩む。
- ・新人教育のスタッフの導入の仕方に悩む。
- ・インカムの導入を進めているが、個人情報の問題が残る。
- ・人がこない状況には、努力が必要。
- ・現場の管理職の育成が課題
- ・高齢者の有効活用が課題
- ・人手不足への対応で、新任や外国人の採用。

■ その他

- ・エルダー制度の面談での注意として、助言することを統一して、迷いがないようにする。
- ・28日刻みで勤務表をつくることで夜勤が減り、休みが充実し人材確保できている。
- ・上司への不満などを、外部に近い人に相談している。
- ・管理職対象の研修が必要。
- ・一人の職員を中心に、他職員からの情報を集め人材確保している。

■ アドバイザーより

- ・職員にどう自分の想いを伝えるか。
- ・役職を負担に思う人もいるので、その人にあった働き方をさせる。
- ・言いづらいこともきちんと行って、先の成長を考えて育てていく。
- ・オンオフをきちんとやっていくとリフレッシュでき、段取りもうまくいく。
- ・新人の話をきちんと聞き、教育をしていく。
- ・エルダー制度をうまく活用していく。

設協会会員施設



- 49 清風苑 玉名郡和水町上板楠1697-1 0968-34-3700
- ⑤0 平成ドリーム館 荒尾市水野1556 0968-68-7770
- ⑤1 星雲荘 玉名市横島町横島3384 0968-84-3717
- ⑤2 てんすい倶楽部 玉名市天水町部田見1214-15 0968-71-5600
- ⑤3 幸 玉名市岱明町鍋1831 0968-57-5105

- 54 希望の園 山鹿市山鹿369 0968-44-2100
- ⑤5 山鹿リハビリセンター 山鹿市熊入町313 0968-43-4370
- ⑤6 太陽 山鹿市鹿本町津袋654-1 0968-46-6111

- ⑤7 サンライズヒル 菊池郡菊陽町曲手760 096-232-5656
- ⑤8 桜の里 合志市須屋702 096-343-8377
- ⑤9 おおつかの郷 菊池郡大津町陣内1165 096-294-1500
- ⑥0 ひらせ記念リハビリ苑 合志市福原3111 096-248-7100
- ⑥1 孔子の里 菊池市洒水町福本904-1 0968-38-5666
- ⑥2 リハビリセンターきくちの里 菊池市大琳寺123 0968-23-7721
- 63 有隣 合志市野々島字東原4414-17 096-242-5050

- ⑥4 阿蘇グリーンヒル 阿蘇市一の宮町宮地121 0967-22-0500
- ⑥5 愛・ライフ内牧 阿蘇市内牧1105-1 0967-32-5511
- 66 おぐに老人保健施設 阿蘇郡小国町大字宮原1742-1 0967-46-6111
- ⑥7 リハセンターひばり 阿蘇郡南阿蘇村大字吉田2044-2 0967-64-8000

- ⑥8 彩雲苑 上益城郡山都町北中島2701 0967-75-0222
- ⑥9 ライフライト矢部 上益城郡山都町下市60 0967-72-1110
- ⑦0 御船清流園 上益城郡御船町御船1062-1 096-282-1616
- ⑦1 平成唯仁館 上益城郡益城町宮園字三の迫1139-1 096-286-0666
- 72 ナーシングケア緑風苑 上益城郡甲佐町白旗271 096-234-3788
- ⑦3 ケアポート益城 上益城郡益城町安永1030 096-289-0777

- ⑦4 八祥苑 八代市氷川町早尾132 0965-62-4818
- ⑦5 ハピネスケア日南 八代市日奈久塩北町2922 0965-38-0700
- ⑦6 向春苑 八代市大福寺町2411-1 0965-33-8660
- ⑦7 アメニティゆうりん 八代市古閑浜町西塩浜3401 0965-33-8880
- ⑦8 かがみ苑 八代市鏡町塩浜235 0965-30-4000
- 79 とまと 八代市郡築1番町180-1 0965-37-3737
- ⑧0 皇寿園 八代市高島町4218 0965-33-5545

- 81 やすらぎ苑 水俣市浜4051 0966-63-8621
- ⑧2 白梅の里 水俣市浜4098-18 0966-63-3888
- ⑧3 新清苑 葦北郡芦北町大字芦北字塩屋田尻2727-1 0966-61-3055

- ⑧5 サンライフみのり 球磨郡相良村大字川辺1778 0966-35-0840
- ⑧6 リバーサイド御薬園 人吉市七地町495 0966-22-6811
- 87 山江老人保健施設 球磨郡山江村大字山田字南永シ切1705 0966-24-9800
- ⑧8 シルバーエイト 球磨郡多良木町大字多良木4210 0966-42-5288
- ⑧9 タンポポ 人吉市下漆田町字後平1538 0966-25-1551
- ⑨0 愛生 人吉市南泉田町89 0966-28-3586
- ⑨1 もみの木 人吉市下林町232 0966-22-0200

●は令和2年度ブロック代表者施設です。



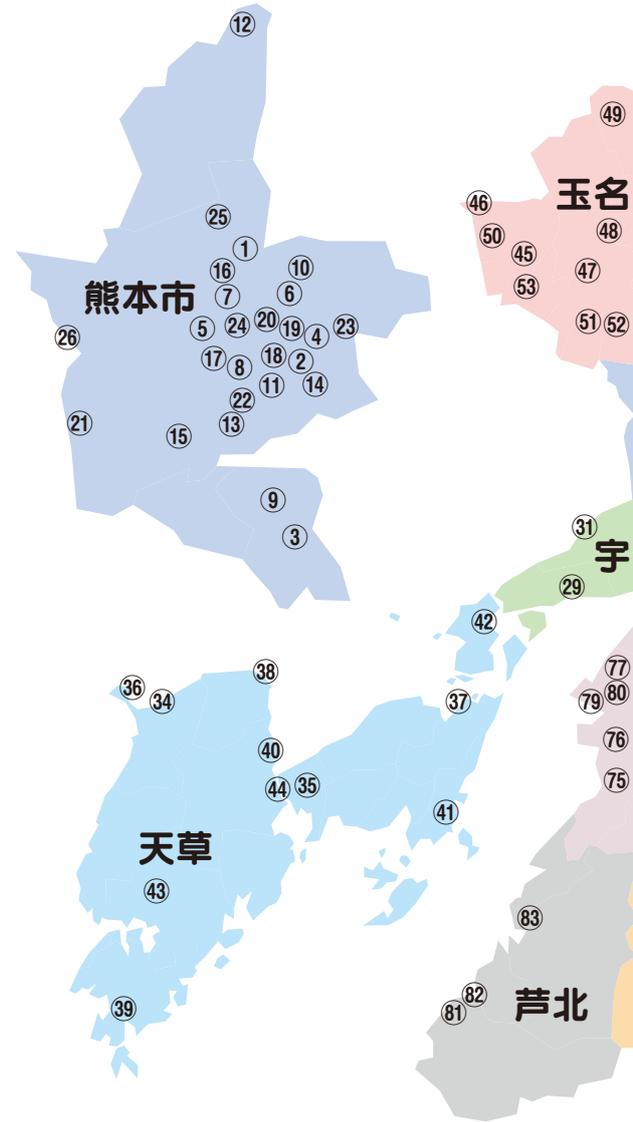
熊本県老人保健施

- ①清雅苑 熊本市北区山室6丁目8-1 096-345-8112
- ②コスモピア熊本 熊本市東区尾ノ上1丁目3-12 096-384-8088
- ③桔梗苑 熊本市南区城南町沈目1481 0964-28-6811
- ④レ・ハビリス桜十字熊本東 熊本市東区三郎1丁目12-30 096-385-6262
- ⑤青翔苑 熊本市西区島崎2丁目21-10 096-359-5377
- ⑥阿房宮 熊本市北区龍田陳内1-3-20 096-337-1111
- ⑦杏の里 熊本市西区池田1丁目14-78 096-351-2788
- ⑧南楓苑 熊本市中央区南熊本2丁目11-1 096-371-5111
- ⑨光乃里 熊本市南区城南町今吉野972 0964-28-8000
- ⑩ぎんなんの里 熊本市北区楡木1丁目3-70 096-337-2700
- ⑪湧心苑 熊本市中央区出水4丁目15-30 096-371-4165
- ⑫ケアビレッジ箱根崎 熊本市北区植木町正清888 096-274-7700
- ⑬ぼたん園 熊本市南区御幸笛田6丁目8-1 096-370-1222
- ⑭第二コスモピア熊本 熊本市東区尾ノ上1丁目8-8 096-360-3111
- ⑮白藤苑 熊本市南区白藤5-1-1 096-358-7200
- ⑯みつぐ苑 熊本市北区真町135 096-323-6123
- ⑰のぞみ 熊本市中央区本荘3丁目7-18 096-371-3399
- ⑱シルバーピア水前寺 熊本市中央区水前寺5丁目2-22 096-384-3399
- ⑲メディエイト鶴翔苑 熊本市東区保田窪本町10-112 096-387-8181
- ⑳フォレスト熊本 熊本市中央区渡鹿5丁目1-37 096-363-0101
- ㉑なすび園 熊本市西区沖新町3353 096-329-5666
- ㉒田迎ケアセンター 熊本市南区出仲間5丁目2-2 096-378-2223
- ㉓ケアセンター赤とんぼ 熊本市東区戸島西2丁目3番10号 096-331-3737
- ㉔なでしこ 熊本市中央区北千反畑町2-5 096-343-7450
- ㉕かなごぎ苑 熊本市北区硯川町768-1 096-275-2788
- ㉖葵の森 熊本市西区松尾町近津1480番地 096-311-4004

- ㉙青海苑 宇城市三角町郡浦739-8 0964-54-1311
- ㉚あさひコート 宇土市旭町106番地 0964-23-5211
- ㉛景雅苑 宇土市上綱田町3676 0964-27-1708
- ㉜なごみの里 下益城郡美里町堅志田192-1 0964-47-6011
- ㉝松幸 宇城市松橋町西下郷544 0964-32-5516

- ㉞慈恵苑 天草郡苓北町上津深江278-10 0969-37-1567
- ㉟本渡ケア・ホーム 天草市下浦町2090-1 0969-24-3331
- ㊱臥龍園 天草郡苓北町富岡3273番地2 0969-35-1530
- ㊲松朗園 上天草市松島町今泉32-1 0969-56-3111
- ㊳ブルーマリン天草 天草市五和町御領9133 0969-32-2112
- ㊴ケアセンター鶴丸 天草市久玉町62-1 0969-72-6072
- ㊵天草中央総合病院附属 天草市東町101 0969-22-2111
- ㊶きららの里 上天草市龍ヶ岳町高戸1419-19 0969-62-1123
- ㊷ほんごう苑 上天草市大矢野町登立8607 0964-56-5110
- ㊸ケーナ・ガーデン 天草市河浦町河浦4778-3 0969-76-1808
- ㊹夢織りの里天草 天草市楠浦町字掛場59番5 0969-22-8288

- ㊺聖ルカ苑 玉名郡長洲町宮野2772-10 0968-78-5521
- ㊻慈眼苑 荒尾市増永708-2 0968-64-1018
- ㊼樹心台 玉名市伊倉北方272 0968-73-4165
- ㊽ゆうきの里 玉名市上小田1063 0968-74-0666



令和元年度 表彰受賞者ごあいさつ

厚生労働大臣表彰

コスモピア熊本 総合ケア部 部長 溝上 英幸氏



この度は厚生労働大臣表彰という大変名誉ある賞を頂きありがとうございます。
老健に関わり23年。自施設の運営だけではなく、色々なご縁の中で協会の活動にも関わらせていただきました。成長する機会を与えてくださった県老健協会の山田会長、堀尾名誉会長をはじめ、活動を支援してくださった多くの仲間へ心より感謝いたします。
今後もこの受賞を励みに、老健並び協会の発展に少しでも貢献できますよう精進を重ねて参ります。

白藤苑 栄養管理部部長 田尻 誠子氏



この度は大変名誉ある賞をいただき、誠にありがとうございます。
このように表彰を受けることができましたのは、松下理事長・松下施設長をはじめ、職員の皆様のご支援の賜物と大変感謝致しております。これまで22年間、老人保健施設の事に従事し、協会の活動では研修企画委員を担当させていただき、山田会長はじめ協会スタッフの皆様には日頃より大変お世話になっており、いろいろなことを学ばせていただいております。
今まで以上に施設・地域に貢献できるように日々精進を重ねてまいりたいと思います。

全老健会長表彰

リバーサイド御薬園 管理課主任 塩井 貴裕氏



この度は名誉ある全国介護老人保健施設協会会長表彰をいただきまして、誠にありがとうございます。このような名誉ある賞をいただけたのも、山田理事長をはじめ上司や先輩のご指導と同僚の皆様方の支えとお力添えがあったからこそと、ひとえに感謝申し上げます。
今までの経験を活かし、地域や施設に貢献できるよう、気持ちを新たに精進してまいりたいと思います。

県老健会長表彰

■ 青翔苑 介護主任 池田 直樹 氏

この度は、大変名誉ある賞を頂き、誠にありがとうございます。

このような賞を頂けたのも、金澤理事長をはじめ、職員皆様の支えや助けがあったからこそです。

今回の賞を励みに、今後も多職種と共に、チームケアで職場・地域に貢献できるよう日々努力し、時代に合ったケアを行っていきます。また、私の目標でもある働きやすい職場づくり、利用者の方が安心して生活できる雰囲気づくりを今以上に進められるよう取り組んでいきたいと思っております。

■ 青翔苑 通所主任 久木田 靖幸 氏

この度、熊本県老人保健施設協会の会長表彰を受賞するにあたり、心より厚く御礼申し上げます。

今回の受賞に際しましては、理事長、施設長をはじめ上司や同僚また地域の皆様の力添えがあったのと大変感謝しております。これまで、『ご利用者を一日一回は笑顔にすること』を目標に日々の業務に携わってまいりました。これからも、微力ではありますが介護老人保健施設が地域包括ケアシステムの重要な役割を担っていけるよう地域のニーズに耳を傾け、地域の皆様が安心してかつ楽しく生活が送れるような在宅支援を目指し、努力してまいります。

■ 樹心台 療養棟科長 北川 弘恵 氏

この度は、熊本県老人保健施設協会会長表彰を頂きまして、誠にありがとうございます。

このように表彰を頂けたのも、施設長をはじめ、上司や同僚の方のご指導があったことと心より感謝致しております。

今後も、自分の役割を果たし、施設や地域に貢献できるよう精進してまいりたいと思っております。

この度は誠にありがとうございました。

■ 樹心台 療養棟科長 田上 道代 氏

この度は、熊本県介護老人保健施設協会会長表彰を受賞させて頂きまして、心より感謝申し上げます。

これまで医療、福祉に携わった40年間を振り返る良い機会となりました。これも衛藤施設長をはじめ、上司 スタッフ皆様の支えがあり、これまで勤められたと思っております。

これからも老人保健施設の発展を望み、自分の経験を生かし、地域に貢献してまいりたいと思っております。

この度は誠にありがとうございました。

■ リバーサイド御薬園 リハビリ主任 緒方 まゆみ 氏

この度は、熊本県老人保健施設大会会長表彰をいただきまして、誠にありがとうございます。

リハ職として老健に携わり二十数年、先生方や先輩方の手厚いご指導、周囲のスタッフの励ましをいただき、自身の役割、生活をみる楽しさ、多職種連携の重要性などたくさんのお話を学ばせていただきました。今では老健や地域の楽しさを知り、やりがいを感じています。

今後も、微力ではありますが、リハ職として老健や地域に貢献できるよう、努力していきたく思います。

熊本県老人保健施設協会「外国人人材に関するアンケート調査」調査結果について

介護人材の確保が重要な課題となっています。古くは平成21年、EPA(経済連携協定)から始まった外国人の受入れですが、平成29年9月には新たな在留資格として「介護」が創設され、平成29年11月には外国人技能実習制度の対象となる職種に「介護」が追加。平成31年4月には新たな在留資格「特定技能」が施行され、今後、熊本県においても外国人介護人材の受入れが増えていくものと考えられます。

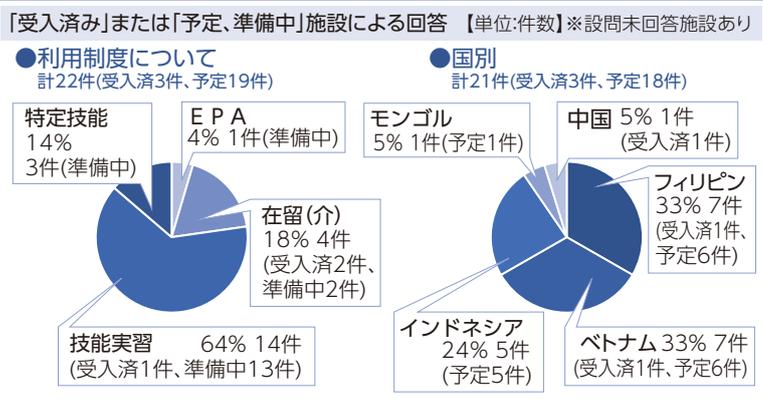
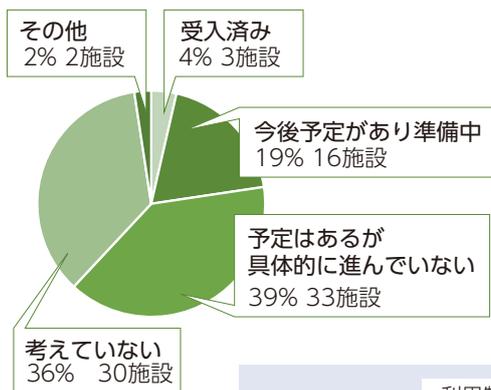
熊本県老人保健施設協会 総務委員会では、会員施設における外国人人材受入れの実態把握、及び受入れに関する意識調査を目的として、アンケートを実施いたしました。

【調査日】R1.10.21 【対象施設数】90施設 ※正会員施設であり、かつ稼働施設 【回答施設数】83施設 回答率92%

問1 外国人介護職員の受け入れに関する4つの制度(EPA、在留資格「介護」、技能実習、特定技能)について知っていますか



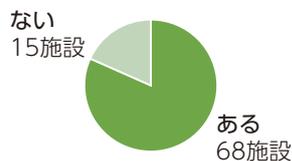
問2 外国人介護職員受け入れの有無について



受入済みの外国人材について

利用制度	出身国	男性	女性	業務内容	出身国選択理由
在留(介)	フィリピン	1名	1名	介護全般	-
在留(介)	中国	1名	1名	介護職	希望してきた人がたまたま中国出身だった
技能実習	ベトナム	2名	2名	介護業務	仏教国であり、親日であるため
計		4名	4名		

問3 外国人介護職員を受け入れるにあたっての課題はありますか



課題内容 (複数回答可 上位5つ)

- ・言葉(記述、方言含)、コミュニケーション 39件
- ・外国人職員の生活支援、環境整備(住居、教育、行政手続き、心のケア) 23件
- ・受入体制・教育・実習体制整備(対外国人職員、対現職員) 24件
- ・生活習慣、文化、宗教、地域に馴染めるか 20件
- ・費用(受入、監理団体、住居、教育 等) 13件

問4 外国人介護職員の受け入れについて、熊本県老人保健施設協会に希望することはありますか



要望事項(複数回答可 上位3つ)

- ・受入れ事例報告、施設見学、研修会実施、課題の取り纏め、情報交換の場の提供 17件
- ・制度、近況、最新情報の提供、仲介業者の紹介 7件
- ・監理団体の設立、支援サポートとしての機能、アドバイザー、受入れ窓口の設置 8件

問5 研修会等を開催する場合、どのような事を知りたいですか

(主なご意見)

- ・受入施設の実例、状況報告(メリット、デメリット、課題、費用等) 13件
- ・制度理解(受入方法、準備、注意点、業務内容、各制度メリット、デメリット、改定情報等) 7件
- ・受入側対象(出身国の理解、風習、風土、考え方、特性、日本の生活習慣、教育方法 等) 5件
- ・外国人スタッフ対象の研修会(接遇、リスクマネジメント、認知症ケア) 3件

問6 行政(県等)に対する要望はありますか

(主なご意見)

- ・補助金、助成金の創設 6件
- ・情報発信(先進的な事例、成功例、失敗例) 3件
- ・介護職員確保のシステムづくり(アシスタント以外) 4件

ご意見等の詳細等につきましては当協会ホームページ <http://www.kumamoto-roken.or.jp/> に掲載しておりますのでご参照下さい。

～新型コロナウイルス感染拡大防止の対策について～

最新情報にご留意ください

全老健ホームページにて随時更新中 <http://www.roken.or.jp/>

「お知らせ」→「厚生労働省からのお知らせ」→「介護保険最新情報」へ掲載

最新情報が更新された場合は、熊本県老人保健施設協会事務局より
E-mailにてお知らせいたします



【急募！広報委員】2020年度広報委員増員のため募集いたします。

採用条件：人が好き・施設が好き・老健が好き、そして伝えることが好き

期 間：協会役員任期に準ずる。

仕事内容：「ろうけん熊本」編集・発送作業、熊本県老健大会参加、その他県老健を支えながら情報を発信していく。

ご連絡先：一般社団法人熊本県老人保健施設協会 事務局（電話）0966-26-3681

備 考：広報委員を増員し「ろうけん熊本」を新しい角度から発信したい新しい委員を希望しています。

各事務長からの自薦他薦協力お願い致します。

これからの県老健の発信が有意義な形を作り上げましょう！

編集後記

日々新たな感染者の数字が速報されている新型コロナウイルス感染症ですが、各施設においてはマスクや消毒液の不足の問題、感染経路を遮断するなどの対応策に大変苦慮されていることと思います。まずは、自分自身を守ることが、自身の家族・同僚・利用者やその家族を守ることにつながります。施設や組織の為にも、うがい・手洗い・アルコール消毒・咳エチケット等に努め、みんなで協力し、この国難を乗り越えていきましょう！この広報誌がお手元に届くころには、新型コロナウイルス感染症が少しでも終息していることを祈るばかりです。

山鹿リハビリセンター 岩尾

広報委員

後藤 健(青海苑)

土肥 英樹(サンライフみのり)

岩尾 英憲(山鹿リハビリセンター)

小代 みほ(事務局)

印刷：シモダ印刷株式会社