



かおり

vol.
60
May
2019



撮影者/河崎 亮

理 念

私たちは地域の皆様の幸福(しあわせ)に貢献できる社会福祉法人を目指します。

品質方針

顧客満足から顧客感動へ「やさしさ」「真心」「思いやり」で満ち溢れた**心のかおり**のするサービスを目指します。

今回の内容

ノーリフティングケアを推進します	02
私たちのホームページを紹介します	03
ミニ福祉情報 介護現場における外国人労働者について	04
各拠点からのお知らせ	
さこ拠点 (彦島追町)	04
たのくび拠点 (彦島田の首町)・しおはま拠点 (彦島塩浜町)	05
ゆめタウン拠点 (長府ゆめタウン)・しおかぜ拠点 (彦島追町)	06
松美会の人財 私たちが働いています!	07
一日に必要な栄養量を効果的に摂りましょう!	08

社会福祉法人 松美会は

ノーリフティングケアを推進します

～介護する側・される側双方において安全で安心な
持ち上げない・抱え上げない・引きずらない ケアを～



2016年度に高知県は全国に先駆け、県をあげて「ノーリフティングケア宣言」を行っています。ノーリフティングケアとは、「持ち上げない・抱え上げない・引きずらないケアを実践することで、介護する側、される側双方において安全・安心を実現するケア」です。高知県では特別養護老人ホームや老人保健施設、障害者施設の3分の2がノーリフティングケアに取り組んでおり、特別養護老人ホームでの取り組みは80%を超えています。

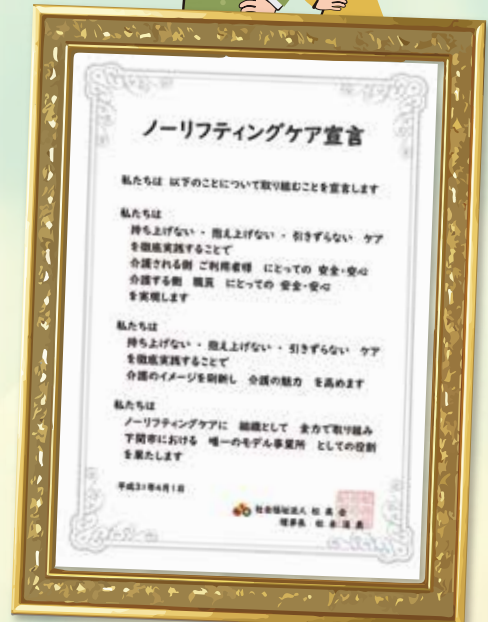
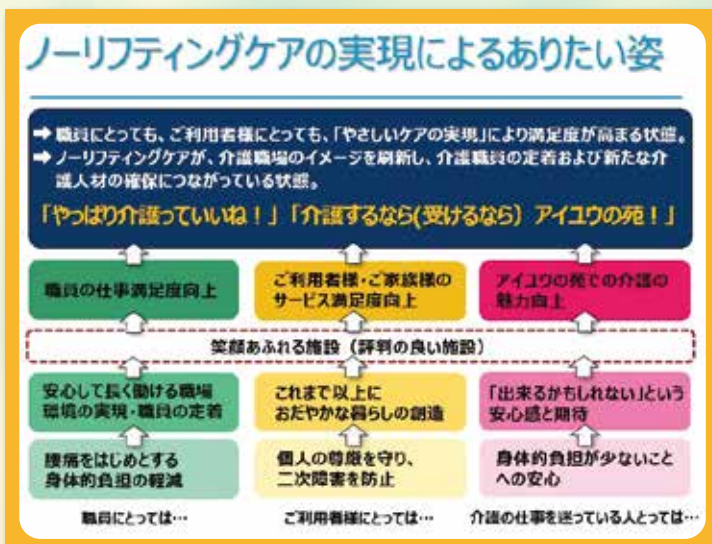
実践している施設からは「職員が辞めなくなった。離職率が大幅に下がった」「昔の人力介護には戻れません」「ご利用者の笑顔が増え、職員も笑顔になった」などの声が多く聞かれています。

さて、下関市においても昨年11月に「ノーリフティングケアの実現に向けたマネジメント研修」が開催され、今年1月下関市ノーリフティングケア実施モデル事業の実施事業所選定の公募がありました。当法人は、「アイユウの苑しおはま」がそのモデル事業所となるべく、2月に開催されたプレゼンテーション審査を経て、下関市におけるノーリフティングケアモデル事業所として選定されました。

3月末、個浴槽用の入浴用リフト、スタンディングリフト、床走行式介護リフト、スライディングボードなどのノーリフティングケア機器の導入が完了しました。これから職員の教育訓練を実施し、ノーリフティングケアの実現に向けて進めてまいります。

松美会としては、「アイユウの苑しおはま」に加えて、「特別養護老人ホームアイユウの苑」「アイユウの苑ゆめタウン」においてもノーリフティングケアを進め、法人としてノーリフティングケアの実践により、職員の身体的負担軽減による腰痛予防や、ご利用者様の拘縮や褥瘡など二次障害を防止し、安全、安心な介護を提供してまいります。また、ご利用者様とのコミュニケーションの時間を増やし、ケアに対する満足度を高めてまいります。

オーストラリアでは、危険や苦痛を伴う人力のみの移乗を禁止し、患者・利用者の自立を考慮した福祉用具使用による移乗介護が法的に義務付けられています。わが国日本が法的に義務付けとなるかはわかりませんが、いずれ「人が抱え上げていた時代があったの?!」と言われるような時代がやってくるように思います。



松美会の情報が満載！

私たちのホームページを紹介します

松美会のホームページは現在のページで4代目。数年に1度、大幅なリニューアルを行い現在に至ります。私たちの提供するサービスの内容や利用料金、お問合せ先はもちろんのこと、ホームページには松美会の様々な情報が網羅されています。今回は、そのホームページの一端をご紹介します。



松美会 で働く職員がわかる！

良い介護・保育サービスは“人”で決まります。人と人とがふれあい、心通わせてコミュニケーションを図ること。そのためには、まず私たち職員を知ってもらってからです。いろいろなサービスのいろいろな職種を紹介しています。更新は月に1度。今月はどんな職員が紹介されるのか…楽しみにしている方も多いと聞きます。紹介される職員は、自分の仕事のこと、この仕事のやりがいや四苦八苦しながら一生懸命文章にして伝えようとしています。今からこの仕事に就きたいと思っている方にも参考にしていただくと、このコーナーを更新している甲斐があります。



松美会 の求人がわかる！

「資格や知識を活かしてあんな仕事が見たいな」と思ったら是非求人ページを。ホームページの求人情報は、ハローワークよりも更新頻度が高く、より詳しい採用条件が見られるようになっています。掲載されている情報の勤務時間が自分に合わなかったり、採用条件に必要な資格や経験が足りてないとしても、もしかしたら他の働き方ができるかも…。今や働き手に合わせた雇用は当たり前です。ワークライフバランスに配慮した働きやすい職場環境に可能な限り近づけることが私たちの使命だと思っていますので、興味のある皆さん、是非私たちと一緒に働きませんか？

松美会 の今の出来事がわかる！

週に2～3回、多い時は毎日。各サービスの職員が、今の出来事や考えをブログにしてお知らせしています。最近では、ブログをアップする度に、ブログアクセス数も大幅にアップ。どうすれば今を伝えられるか、お客様は何を知りたいと思っているかを各々が考えブログにしています。ホームページの中でも更新頻度の多いページです。是非、毎日顔をのぞかせて下さい。ちなみに各ブログの最後についている「ブログ村」のボタンは、クリックすると応援ポイントが入ります。応援していただける方、是非クリックをよろしくお願ひします。



松美会 の評判がわかる！

「良いサービスかどうか」は自分達が決めるのではなく、お客様が決めます。良いサービスをやっているんだという錯覚で自己満足してはいけません。私たちのサービス評価を皆さんに行ってもらっています。年に1度のISO9001の維持審査（3年に1度更新審査）などの第三者機関や、各サービスのご利用者様、ご家族様からの評価、はがきや意見箱のご意見など様々な評価や評判を惜しみなく公表し皆さんに見ていただけたらと思います。良いご意見は励みとなり、モチベーションへと繋がるありがたいものですが、ホントに欲しいご意見は「私たちができていない所」に対するご意見です。評価はすべて改善に繋がります。自分達では知り得ない、気づけなくなっている「できていない所」の貴重なご意見を是非お待ちしております。

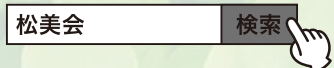


松美会 の特徴がわかる！

「介護分野」では特別養護老人ホーム3カ所と、多くの在宅介護サービスを運営し、自宅にお住いの元気な高齢者の皆さんから、施設で介護が必要な高齢者の皆さんまでサポートできる体制があります。また、「保育分野」では、3年前に新築した園舎で、今では120人もの子供たちが通うこども園を運営しています。さらには、下関市から彦島に1カ所しかない「地域包括支援センター」を受託運営しています。品質マネジメントシステムISO9001においては、社会福祉法人として、また、特別養護老人ホームとして日本で初めて認証を取得しました。高品質なサービス管理体制をベースに、様々なサービスを展開する松美会の取り組みをこの広報誌「かおり」を始め、ホームページでは紹介しています。過去に法人の取り組みなどをメディアで取り上げられた記事も、ホームページの「メディア情報」として掲載していますので是非読んでいただき、松美会の魅力や特徴を知っていただけたらと思います。



今回、ホームページの紹介をさせていただきましたが、これだけでは全てをお知らせすることが難しいです。この広報誌「かおり」とは、また違った角度で松美会の今をよりリアルタイムにお伝えしています。いつも見ていただいている方はこれからも、まだ見たことが無い方は是非この機会に、「松美会」のホームページもご覧になられて下さい。



法人事務局 広報活動推進委員会
委員長 高下 康司

福祉情報

介護現場における 外国人労働者について

「深刻な人材不足」を理由に、法務省は、外国人労働者の受け入れを拡大するために、出入国管理法を改定し、制度導入から5年後までに14業種で約34万人を受け入れるとしています。そのうち最も多いのが介護業の6万人です。

外国人労働者が日本の介護分野で働くには、(1)経済連携協定(EPA)に基づく介護福祉士候補生(2)外国人技能実習生(3)介護福祉士資格を得て介護現場で働く人のいずれかの在留資格が必要です。さらに今年4月から四つ目の在留資格として(4)「特定技能」が設けられました。

これまで介護報酬改定のたびに介護事業所への報酬単価は引き下げられ、十分な職員処遇改善が進まず、介護現場の過酷な労働実態と低い賃金水準だけがクローズアップされるなか、日本人がやりたくない仕事を外国人が好んでするのか、そもそも6万人もの外国人介護労働者の受入が実現するかは大いに疑問です。

外国人労働者に頼るまでに、さらなる処遇改善や生産性向上の取り組みを通じて、国内人材確保のためのより具体的な実践が必要であり、「介護」が国内人材にとって魅力的な仕事となることが重要ではないかと思えます。国内で人材が集まらないような環境を放置し、外国人労働者を頼りにしても、外国人にとっても魅力はなく、中・長期的な定着が見込めるはずがありません。

わが国が、このまま介護の魅力を高めることなく、外国人労働者に頼ることは、「介護」＝「外国人の仕事」となり、わが国における介護をよりダメにしてしまうのではないかと思えます。介護人材の外国人依存の前に、国は、まだまだやるべきことがあるのではないかと。当法人においても、介護現場のIT化やノーリフティングケアの導入推進など、介護のイメージ刷新に尽力していきたいと考えています。

法人事務局
事務局長 辻中浩司

外国人が「介護現場」で働くための在留資格

受入の仕組み	内容	在留期間
(1)EPA (経済連携協定)	二国間の経済連携強化に基づく介護福祉士を目指す人	4年 (資格を取れば「介護」で在留)
(2)在留資格 「介護」	専門的・技術的分野の外国人の受入れ 介護福祉士有資格者	最長5年 (更新可)
(3)技能実習	本国への技能移転 技能実習生	最長5年 (更新不可)
(4)特定技能	人手不足対応のため一定の専門性・技能を有する外国人の受入	最長5年



各拠点からのお知らせ

さこ

拠点
(彦島迫町)



特養での 栄養管理における取り組み

私たち管理栄養士は、特養ご利用者様の健康管理や栄養管理の取り組みとして、「栄養ケアマネジメント」を実施しています。栄養ケアマネジメントは、「食べる楽しみ」を重視し、「食べる」ことによって低栄養を改善・予防するということを目的としています。

栄養ケアマネジメントを実施する中で、“多職種協働”という言葉がキーワードとなります。管理栄養士・介護職員・看護職員・生活相談員より成り立つ「栄養サポートチーム」を立ち上げ、様々な専門的視点から多職種が協力し合い、入所者様の「食の支援」を行っています。日々の食事訪問から課題を発見することもあります。毎月1回栄養サポートチームにて「栄養ケアカンファレンス」を開催。すべてのご利用者様の栄養状態に関する評価、情報共有、意見交換を行っています。中でも咀嚼やく(※1)嚥下(※2)機能の低下予防と、口から食べることに向けての支援に重点を置き、ご利用者様お一人おひとりに応じた食事形態の検討や評価。食が細くなってこられた方への栄養補助食品の提案など、管理栄養士としての専門性を活かし、取り組んでいるところです。

これからも多職種協働を大切に、ご利用者様のニーズに寄り添いながら、安全で美味しいお食事提供と栄養管理に努めて参りたいと思えます。

※1 咀嚼やく…食物を歯で噛んで粉砕すること

※2 嚥下…咀嚼やくされた食物を飲み込むこと

栄養管理食事サービス部
管理栄養士
中井由佳梨・吉田明香里・清崎文華



各拠点からのお知らせ

たのくび

拠点
(彦島田の首町)



自分たちの職場を 自分たちで創り上げる

例年、年度末頃にグループホームでは一年を振り返った総括を全職員で行ないます。昨年度末のある職員の総括の中に、「アイユウの苑グループホームは、自分たちで創り上げている職場です」というフレーズがありました。管理者としてはこのフレーズが嬉しく、印象深いものとなっています。

グループホームは平成25年度の233件を境に、それ以降は年間300件程度、多い年度では400件を超える改善提案書が提出され、その一つひとつを改善に向けて検討し、実践しています。もちろん提案がそのまま通るものもあれば、そうでないものもありますが、気づきがあれば誰もが声に出し、皆で検討する仕組みと組織風土ができています。

ものごとを改善させるには、まず「現状の問題点」や「問題ではないかもしれないけれど、こうしたらもっと良くなるかもしれない」という課題や目標に気づくことから始まります。そして提案内容とそれらの意図が読み手に伝わるように文章化し、次のステップに移っていきます。ここまででも案

外手間の掛かる作業ですが、これらなくして現状を良くすることはできません。課題が解決し、目標が達成されればご利用者様へのより良いサービス提供に繋がることはもちろん、職員側はそれ以外にも大きなものを得ることになります。続きはまたの機会にお知らせさせていただきますが、気になる方はお気軽にお問い合わせください。

アイユウの苑 グループホーム
管理者 江藤文彦



各拠点からのお知らせ

しおはま

拠点
(彦島塩浜町)



小規模通いサービスでの取り組み

小規模多機能型居宅介護アイユウの苑しおはまでは、『通いサービス(デイサービス)』『訪問サービス(ヘルパー)』『宿泊サービス(ショートステイ)』の3つのサービスを提供させていただいています。その内の『通いサービス』は、最大15人の小規模なデイサービスとして、和気あいあいと楽しんでいただいています。午前中は体操をしっかりとされ、午後の時間帯は、静養されたり、各々の時間を居室内で過ごされ、通いサービスフロアに来られる方は少ないのが現状でした。そこで、アンケートを実施し、午後からの通いサービスに求めるものを一人ずつ聞きとっていきました。特に参考になったのが、「若い頃の趣味(例えば、「若い頃は仕事人間だっ

た」、「剣道してた」、「油絵を描いていた」等)や、「今行ってみたい場所(例えば「自宅」、「ペットショップ」、「息子がオープンした店」等)」です。これらの情報をもとに一年間活動し取り組みをし、剣道のレクをしたり、息子さんのお店やペットショップにも行きました。職員も貴重な情報を頭に置きながら意識して日々のサービスを提供することができるようになりましたし、ご利用者様の満足度に少しでもつながったのではないかな?と思います。今後も、ご利用者様にとっても、職員にとっても、楽しく、生き生きとした生活、仕事を送るきっかけとなればと思っています。

小規模多機能型居宅介護
アイユウの苑 しおはま
管理者 寺迫 薫

各拠点からのお知らせ

ゆめ タウン

拠点
(長府ゆめタウン)

褒め合える環境を目指し、 自己覚知と他者理解を学ぶ



福祉現場では、多くのご利用者様と関わる機会があります。コミュニケーションの取り方も様々で、職員各々が都度考えながら日々のケアに努めています。

当苑では、職員が日々の業務の中で他職員の対応に“良いな”“見習いたいな”と感じる内容について意見を投稿する「褒め合いBOX」という取り組みを始めました。互いを認め合い褒め合うことで、モチベーションの維持・向上に繋げていくことを目的としており、その瞬間に感じた敬意を伝えるツールとして活用しています。

職員から挙げた意見は、会議の時間を活用して共有しているので、対象の職員は普段の何気ない対応や行動に自信を持つことができます。また、良い所に目を向けることで、誰もが客観的な視点から学ぶ機会を持ち、良い緊張感を持ちながら切磋琢磨することができます。実際に職員からは様々な意見が投稿されており、共感できる内容も多々あります。職員が自信を

持ってケアできれば、ご利用者様の生活はより安心して安全なものになると当苑では考えています。

他者の考えを理解する。とても大切であり、欠かすことのできないことです。身近に相手のことを評価できる「褒め合いBOX」を活用して、これからも自己覚知と他者理解を学んでいきたいと思えます。

地域密着型介護老人福祉施設
アイユウの苑ゆめタウン
生活相談員 河崎 亮



各拠点からのお知らせ

しおかぜ

拠点
(彦島迫町)

食育～お茶会を通して日本の伝統文化を学ぶ～

しおかぜの里こども園では、食育の一環としてお茶会を行いました。

子ども達は、赤い布の上に背中を伸ばし、姿勢を正して座ります。そして、ふくさや茶しゃく、茶せん、なつめ、ひしゃく、かえし、ようじなど道具の名前や使い方、作法やマナーを先生から教えていただきました。難しい言葉や聞きなれない言葉などもありましたが、興味を持ち、真剣に耳を傾けていました。お茶菓子が運ばれてくると子ども達は「わー、かわいい」「きれい」との声。先生から「お菓子をかえしの上で切って食べましょう」と教わり、頑張っ

て切っていましたが、子ども達には少し難しかったのか、結局、手でちぎって食べました。どの子ども達も、普段と違った雰囲気、笑顔が多く見られ楽しく過ごせたのではないかと思います。



しおかぜの里こども園
指導保育教諭 橋本 かおり





ゆめタウンショートステイ
介護職員 河野 修一
平成22年度入職 介護福祉士

私は楽観的な性格もあり、介護の仕事を選んだのも特に理由はなく、「やってみようかな」ぐらいの軽い気持ちでした。しかし、実際に働いてみると想像以上にハードで大変な仕事だと気づきました。何度も挫折しそうになりましたが、職場の先輩方や同僚の助けもあり続けることができました。月日が経つにつれて、介護の仕事に魅力ややりがいを感じることも徐々に増えていくことを実感しました。ご利用者様に笑顔で「ありがとう」と言ってもらえた時は喜びを感じることができるし、人生の大先輩の貴重な話を聞けるのもこの仕事ならではの特権だと思います。介護は高齢者に直接関わる仕事で生活に大きな影響力を持つ仕事なので、今後は私自身が責任感を持ち、後輩や同僚に介護の仕事の魅力ややりがいを伝えたいと思います。

現在は、ショートステイで勤務しており、一番力を入れていることは余暇の過ごし方です。食事や排泄、入浴のお世話は勿論ですが、余暇の時間に行なうレクリエーションを充



実させ、ゆめタウンショートステイを利用して楽しいと言ってもらえるような職場にしていきたいと思っています。



グループホーム
看護職員 岡崎 智子
平成17年度入職 介護福祉士

私が介護職を始めるきっかけは、母の勧めでホームヘルパー2級を取得したことにあります。それまではほぼ事務職の経験のみで、特別に資格を持っていませんでしたが、ホームヘルパーから始まり、その後グループホームで慌ただしい毎を送りながらも、仕事と子育てとを両立させることができたおかげで、介護の仕事を長年務めることができています。

グループホームの仕事は、日々の変化がたくさんあり、慣れや経験で対応できないことも多く、創意工夫が必要な仕事です。認知症ケアについて学びを深め、経験を積んでも思い通りの関りに結びつかない場面も多々あります。多様な人間の生き様、人生感の違いに多くのことを学ぶことができます。

認知症ケアは、とても一人ではできません。チームワークが欠かせず、同僚に救われているから仕事を続けることができていると感じる毎日です。

多様な生き様・人間観を支えることは簡単ではありませんが、それぞれの方に応じた支援を考え、実践する姿を後輩に見せることで、創意工夫とあきらめない姿を継承していただくことに私の存在意義があると考えて日々実践しています。



松美会の人財

私たちが働いています!

今回のテーマは...

なぜこの仕事をするのか、どんな職員でありたいのか。



特別養護老人ホーム
介護職員 高木 尚子
平成17年度入職 介護福祉士

この仕事に就く前は漠然と『何か人の役に立てる仕事に就きたいな』と言う程度の気持ちでした。アイユウの苑に入職後、慣れない事が多く、人の役に立つどころかできない事だらけの不安な毎日でしたが、入所されている皆さんとのコミュニケーションは楽しく、最初の3カ月はあっという間でした。自分の中で少し余裕が出て来ると、どうすればご利用者様に毎日が楽しいと思って過ごしていただけるか、もっと沢山の笑顔が見たいと思うようになりました。また、その頃には役に立ちたいという気持ちだけでなく、一緒に楽しい時間を持つことができ、安心してもらえるような職員でありたいと考えるようになっていました。

13年経った今もその思いは変わる事はなく、笑顔の多い、楽しい穏やかな日々を過ごしていただきたい、少しでもそのお手伝いのできればと思っています。自分にそれができているという自信はありませんが、その気持ちを忘れず、アイユウの苑が笑顔で溢れ、ほっとできる場所であるよう、ここに来て本当に良かったと感じていただけるよう、ご利用者様とのふれあいを大切にしたいと思っています。



特別養護老人ホーム
生活相談員 中村 敦
平成25年度入職 介護福祉士

高校を卒業して、この職業に就くまで自動車やオートバイの整備をしていました。介護の仕事に進もうと思ったきっかけは、私の父が脳梗塞を患い右半身に麻痺が残った事により、母と共に介護をして、介護をしっかり勉強したいと思うようになったことがきっかけで、高校出たての若い同級生がいるなか、下関福祉専門学校で2年間基礎から勉強をしました。アイユウの苑に就職した直後は、2階新館で介護職員として、ご利用者様との接し方や介護の実践の場として先輩から基本を学ばせていただき、後にショートステイの担当相談員となって現在に至ります。ショートステイの担当となってからは、ご利用者様はもちろん、契約をする際ご家族様や他のサービスの担当者の方、担当のケアマネジャーの方々とのコミュニケーションの大切さや、信頼関係を築いていく事の難しさを実感しているところです。そんな時、「アイユウの苑のショートステイを利用して良かった、信頼しているからこそ利用している」とのお言葉をいただくことがあります。それが、一番やりがいを感じる瞬間です。私も今年の7月で還暦を迎えますが、先輩方を含め今から介護の仕事を目指す人たちの目標となれる様に日々努力して行ければと思います。



