

かおり

vol.
67
November
2022



アイユウの苑しおはま

労働安全衛生方針

職員の安全・安心が顧客満足・顧客感動をつくる地域の福祉を支えるために法人理念を実現するためにその担い手である職員が安全安心で働き続けることができる職場をつくります。

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サービスを目指します。

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。

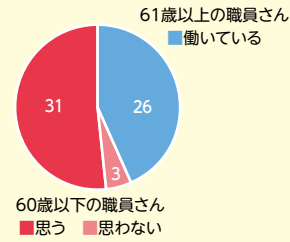
今回の内容

- 定年後もやりがいをもってより永く職員が働く環境をつくるための …… 02・03
55歳以上の職員の就業に対する意識調査を行いました
- ミニ福祉情報
福祉サービスにおける生産性向上とは …… 04
- 各拠点からのお知らせ
さこ拠点 (彦島迫町) …… 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 (彦島迫町) …… 06
- 松美会の人財
私たちが働いています! …… 07
- 自宅のできる介護食のススメ(その⑨) …… 08

Q1 60歳以降も働きたいと思いますか？ (1つ選択)



60歳以降も働きたいか

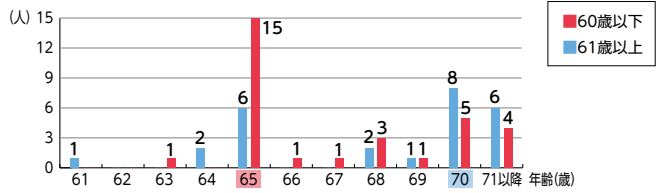


松美会の定年年齢である60歳を区切りとして、①現在60歳以下で働いている職員、②定年年齢を超えて働いている61歳以上の職員に分けて意見を集計しました。

年齢に関係なく、全体の95%の職員が60歳以降も働きたいとの意向を持っているのがわかります。現代社会で言えば60歳はまだ現役であり、体力的にも働きつづけることができる年齢です。こういった方達が長く働き続けてくれる職場環境を整えることが私たちの職場でも必要だといえます。

Q2 問1で「思う」「働いている」と回答された方何歳まで働きたいと思いますか？ (1つ選択)

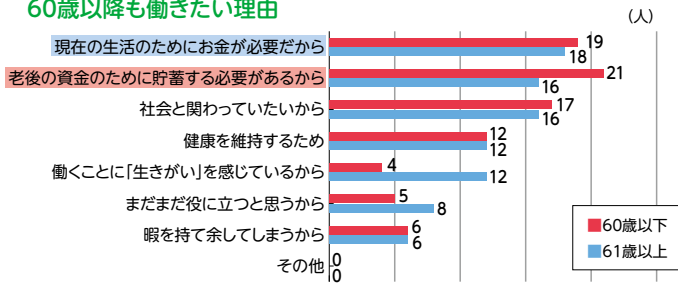
何歳まで働きたいか



現時点で何歳まで働くことを考えているのか尋ねてみました。60歳以下の職員は、65歳までが48%と一番多いのに対して、60歳以降すでに働いている職員は、70歳以上までが54%で一番多い結果となりました。働く職員にとって、65歳70歳を一つの節目として捉えている傾向にあることがわかり、もし60歳以降も働き続けてもらえるとなると、「次の節目として70歳以上」と、より長く働きたいと思ってもらえていることがわかりました。

Q3 60歳以降も働きたいと思う理由は何ですか？ (複数回答可)

60歳以降も働きたい理由



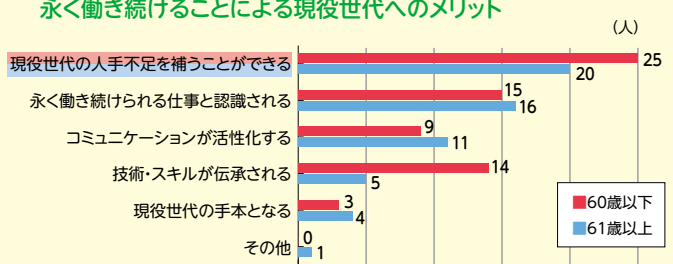
長く働きたい理由を尋ねてみました。60歳以下の職員も60歳以降すでに働いている職員も、それほど結果に差異はなく、「老後の資金のために貯蓄する必要がある」であったり、「現在の生活を維持するため」、「社会とかかわりたい」との理由が大半を占めました。

逆に、「働くことに「生きがい」を感じている」については、60歳以下の職員の13%に対して60歳以降働いている職員は46%と高く、歳を重ねていくにつれ仕事ができることに「生きがい」を感じる傾向が高まっていることがわかります。

60歳は、気力的にも体力的にもまだまだ十分な時期でもあります。子育ても終盤に近付き、自分の時間を見つめ直す時期だとすれば、趣味だけでなく、仕事も「生きがい」と感じてもらえる時間的・心理的余裕が少し生まれてくるのもこの時期かも知れません。人生において60歳はターニングポイントとなる年齢なのではないでしょうか。

Q4 高齢者が働くことで現役世代にどのようなメリットがあると思いますか？ (複数回答可)

長く働き続けることによる現役世代へのメリット



長く働き続けることによる現役世代へのメリットについて尋ねてみました。60歳以下の職員、60歳以降すでに働いている職員ともに「現役世代の人手不足を補うことができる」が圧倒的に多くなりました。

人手不足の介護業界では、新たな職員の採用も大切ではありますが、それと同じくらいに長く働き続けてもらうことも大切です。それぞれの世代に合わせ無理なくやりがいをもって働く環境を作ることが法人としての使命だと思います。「松美会は長く働きやすい職場であり、福祉はやりがいを持って働ける仕事だ」そんな風に思ってもらえると嬉しい限りです。

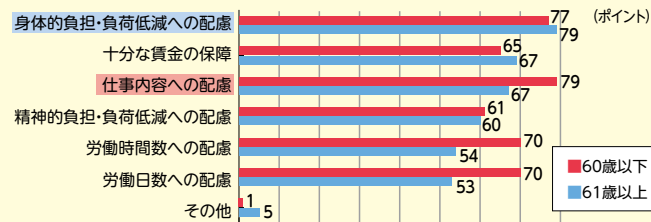
ご利用者様により良いサービスを提供するためにも、職員を常に大切にしている法人でありたいと思います。

Q5 高齢者が働きがいをもって働き続けるためにどのような配慮が必要だと思いますか？

※優先順位1位から5位を選択。

1位5pt 2位4pt 3位3pt 4位2pt 5位1ptとしてグラフ化しています。

60歳以降も働きがいをもって働き続けるためには



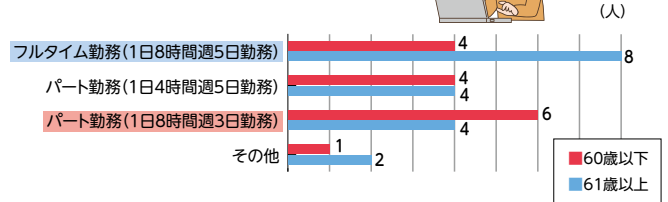
働く人にとって何を配慮してもらえると働きやすいか尋ねてみました。

調査するとの項目も、甲乙つけがたく配慮が必要だと結果が出ました。その中でも60歳以下の職員は、「仕事内容への配慮」を、60歳以降すでに働いている職員は、「身体的負担低減への配慮」を必要としていることがわかります。歳を重ねるにつれ、体力は徐々に低下していきます。仕事内容の配慮だけでなく、できるだけ身体的負担の少ない仕事へのシフトも検討する必要があります。

また、60歳以降働く職員は、60歳以下の職員に比べて「十分な賃金の保障」を求める傾向にあります。松美会では60歳を超えると給与体系が変わります。その変化をできるだけ緩やかに、経済的格差の少ない給与体系を確立することが求められます。「仕事は変わらないのに、給料だけ下がった」とならないよう、「仕事内容」と「給与」のバランスを調整していく必要があると考えます。

Q6 問2で66歳以上まで働きたいと回答された方65歳以降どのような働き方を希望されますか？ (1つ選択)

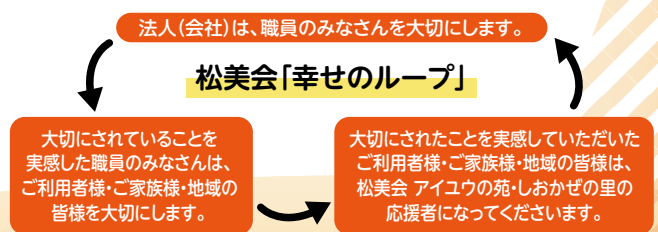
65歳以降の希望する働き方



どんな勤務形態で働きたいのか、働けるのが65歳以降の働き方に対する希望を尋ねてみました。60歳以下の職員は、「パート勤務(1日8時間週3日勤務)」を希望される方がもっとも多かったのに対して、60歳以降すでに働いている職員は、フルタイム勤務(1日8時間週5日勤務)を希望される方がもっとも多い結果となりました。60歳を迎える前は、「少し勤務日数をセーブできれば」と思っている、60歳になったからと言って、急に体力が低下するわけでもなく、実際に60歳を超えて働いている職員が感じているよう、パートよりもフルタイムパートとして、それほど勤務日数をセーブすることなく働きたいと感じる傾向が強いようです。

勤務日数は少なくとも、60歳までの職員と同様に1日8時間勤務で働いて頂けることは、勤務も組みやすく、若い世代にとっても休みの取りやすい職場環境が整うことにつながり、ありがたい意向だと思います。

今回は55歳以上の職員に対して、働くことに対する意識調査を実施したまでに過ぎません。大切なことは、この調査結果をもとに、できることから職場環境や就業条件の改善に向けて取り組んでいくことが大切だと考えています。また、それと並行し、若い世代の職員や、中間世代の職員の求める働く環境を整えることも同様に大切にし、全ての職員が「松美会で働くこと」に「生きがい」を感じ、「やりがい」をもって、長く働き続けてもらえるよう今後も法人をあげて取り組んでいきたいと思えます。そうすることが、ゆくゆくは、ご利用者様への「安定したサービス提供」、「安全なサービス提供」に繋がると確信しているからです。



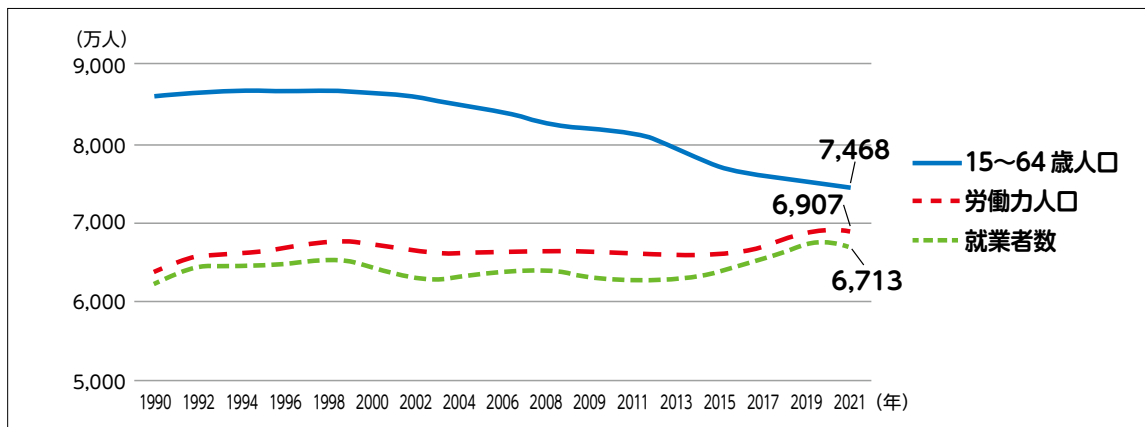


定年後もやりがいをもってより長く職員が働く環境をつくるための 55歳以上の職員の就業に対する意識調査を行いました

令和4年版厚生労働白書によると、わが国では、すでに減少に転じている現役世代人口は2025年以降、さらに減少が加速するとされており、労働者を確保することは令和の社会保障における最重要課題の一つとされています。2040年に必要と見込まれる医療・福祉就業者数は1,070万人であるのに対し、その時点で確保が見込まれる医療・福祉就業者数は、974万人と推計。介護職種の離職率は2019年(令和元)年に初めて産業計を下回り、低下傾向にありますが、介護・保育の有効求人倍率は、依然として職業計より高く推移しています。

全体として労働力人口・就業者数の推移を見てみると、15～64歳人口は減りつつも、女性や高齢者の就業率上昇が労働力人口および就業者数を底上げし、2021年の就業者数は6,713万人と1990年代後半の水準を維持しています。私たち松美会でも、多くの女性や60歳を過ぎた職員が活躍してくれており、ご利用者様へのサービス提供を担っています。

労働力人口・就業者数の推移

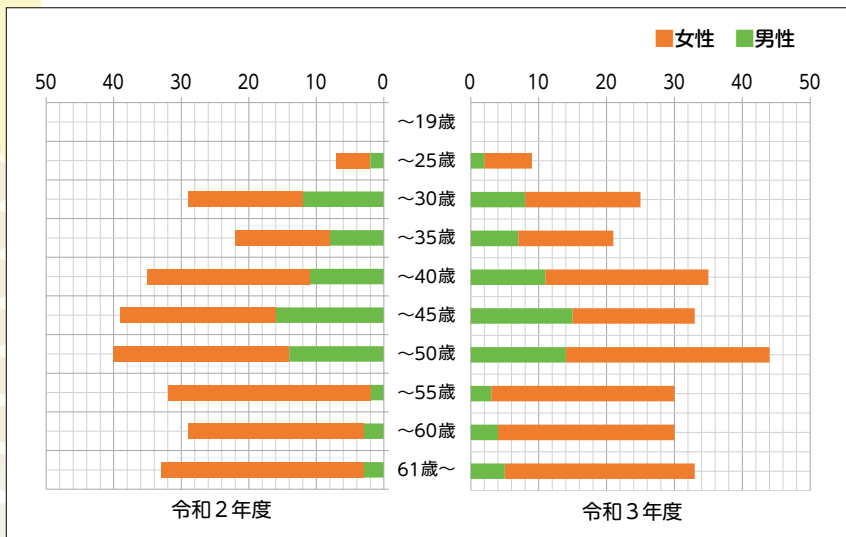


参考) 厚生労働省「令和4年度版 厚生労働白書 —社会保障を支える人材の確保—」より



今回は、より多くの職員さんがやりがいをもってより長く働き続けていただくために何が必要かを把握することで、歳を重ねても働きやすい職場をつくることを目的に、これから定年を迎える55歳以上の職員さん、すでに定年後も働き続けて頂いている職員さんに対し就業に対する意識調査を行いました。

松美会の職員年齢構成 (令和4年4月1日現在)



	令和2年度			令和3年度			増減
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	
～19歳	0	0	0人	0	0	0人	0
～25歳	2	5	7人	2	7	9人	2
～30歳	12	17	29人	8	17	25人	-4
～35歳	8	14	22人	7	14	21人	-1
～40歳	11	24	35人	11	24	35人	0
～45歳	16	23	39人	15	18	33人	-6
～50歳	14	26	40人	14	30	44人	4
～55歳	2	30	32人	3	27	30人	-2
～60歳	3	26	29人	4	26	30人	1
61歳～	3	30	33人	5	28	33人	0
合計	71人	195人	266人	69人	191人	260人	-6人
平均	40.0	46.7	45.0	42.5	47.1	45.9	
	↑ R3.3月末時点			↑ R4.3月末時点			

男女比は、約1:3で、一昔前は、介護業界といえば女性が多い職場とされていましたが、介護保険制度発足以降は、徐々に男性の職員も増えているのが現状です。また、令和2年度は比較的、若年層、中堅層、ベテラン層にそれほど偏りなく、多くの世代の職員が働いていますが、令和3年度には46歳から50歳までの職員が一番多くなっています。定年を控えた40代後半、50代の職員が多く、20代30代の若年層の職員が減少傾向であることがグラフからうかがえます。

学校を卒業し、これから働く若い人が福祉業をはじめでの仕事として選んでもらえる人が増えていくには、この仕事の魅力を更に高める必要があり、これは業界全体としても深刻な課題となっています。



各拠点からのお知らせ

さこ

拠点
(彦島泊町)

コロナ禍だからこそその コミュニケーション

今年度より、特別養護老人ホームアイユウの苑ではご家族様との連絡を円滑に行うことを目的として「(入所中のご家族様専用)SNS」を用い、入所中のご家族(登録者)全員への施設から一斉連絡であったり、入所中のご家族(登録者)個別への急を要さない簡易的な連絡を行っています。内容としては、面会制限変更のお知らせやSNSの機能を用いたりリモート面会、ご利用者様の日頃の写真(動画)の送信などです。この度、当施設で新型コロナウイルスのクラスターが発生した際は、定期的な情報発信の手段としても用いらせて頂きました。ご利用者様を心配されるご家族様にきちんと情報を発信することを念頭に情報を発信したところ、逆にご家族様からコロナ対応に奮闘する職員を心配して頂いたり、応援していただくメッセージをいただくなど、疲労がピークになっていた職員を元気づけていただく機会にもなり大変ありがたく感じました。(頂いたメッセージは職員で共有しています)

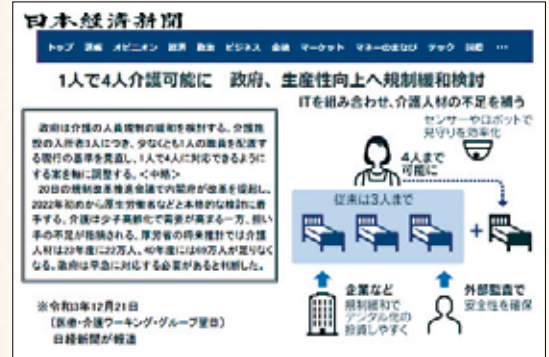
コロナ禍であり、ご家族様のご面会を制限させていただく中、コミュニケーションが希薄とならないようこういったSNSを用いたコミュニケーションはこれからの時代必須なのだと感じています。これからもご利用者様とご家族様双方を結び繋がりをもっと密にし、安心できるサービスを提供していきたいと思っております。

特別養護老人ホーム アイユウの苑
主任生活相談員 高下 康 司



福祉情報

福祉サービスにおける 生産性向上とは



さまざまな企業において業務の効率化や長時間労働への問題意識が高まっている。労働力人口の減少が進み、多くの企業が人手不足に悩まされているなか、限られた資源を最大限に活用し、成果や付加価値を維持、拡大する取り組み「生産性向上」が重要な課題となっている。

介護人材の不足は、既に深刻な問題であるが、今後予測される後期高齢者人口の増加や生産年齢人口の減少によって、更なる深刻化が見込まれることから、国は、介護人材確保対策を緊急の課題であるとし、その解決策の一つとして、介護施設における人員配置基準を引き下げることを検討しはじめた。

特定施設(介護付き有料老人ホーム)を経営する事業者(株式会社)から、「特定施設の人員配置基準の柔軟化として、利用者のビッグデータ解析やセンサー類の最大活用により、現行法上のいわゆる3:1の人員配置基準*よりも少ない配置職員数で介護サービスの提供を実現できる見通しである」との提案を受けたものであり、3:1から4:1への緩和を目指すもので実証事業が進められることとなった。

福祉サービスの生産性を高めたい一方で、サービスの質を高めることは極めて難易度が高いと考える。前述の実証事業においても「介護の質が維持されること」を測ることができるのかといった課題も残る。なによりも、福祉サービスにおいて、サービスの質を問わないとすると職員数はいくらでも減らすことができることに留意が必要である。

「人員配置基準の柔軟化」の議論は、なんとか質を維持できたとして、「ICTやロボットの活用で職員数を減らすことができる=労働を資本に代替できる」という議論であり、「生産性を高める=福祉サービスの価値を高める」という議論ではない。厚生労働省が作成した「介護サービス事業における生産性向上に資するガイドライン」においては、「介護サービスにおける生産性向上」は、「要介護者の増加やニーズがより多様化していく中で、業務を見直し、限られた資源(人材等)を用いて1人でも多くの利用者に質の高いケアを届ける」「改善で生まれた時間を有効活用して、利用者に向き合う時間を増やしたり、自分たちで質をどう高めるかを考えていくこと。」として、「介護の価値を高めること。」と示しており、生産性向上が単なる業務の効率化や人員削減ではないことが明確化されている。

「人員配置基準の柔軟化」については、「介護の質が維持されること」「介護職員の負担増につながらないこと」が客観的に検証されるとともに、「介護の価値が高まるか」の大前提があることを忘れてはならない。

法人事務局
事務局長 辻中 浩 司

*いわゆる3:1の人員配置基準:介護保険法の人員配置基準、利用者3人に対して職員1人定員90名の施設では職員30名必要。特別養護老人ホームにおいても3:1基準であるが、現状は、従来型2.2:1ユニット型1.7:1となっている

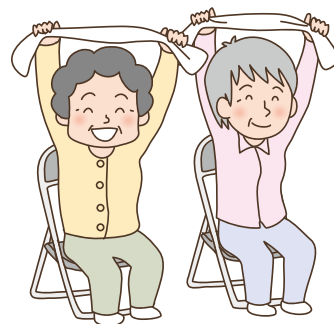
飽きずに楽しく体操

デイサービスセンターしおはまでは、ご利用者の身体状態、要望に合わせて少しでもデイサービスで過ごす時間が、充実し満足される時間になるように改善を行っています。午後からの機能訓練では体操をご希望されるご利用者が多くいらっしゃいます。そこで飽きずに楽しく体操に取り組んで頂けるよう、8月より体操の種類を増やし、新たに3種類の体操を用意しました。棒を使った棒体操では、本来使えるはずの体を使わないことによって体が弱くなってしまいうる症候群を予防する。タオルを使ったタオル体操では、肩や胸回りの柔軟性を高め、関節の可動域を広げやすくする。下肢を鍛える足体操では、いつまでもご自分の足で歩けるようにすることをそれぞれの目的

各拠点からのお知らせ

たのくび

拠点
(彦島田の首町)



としています。同じ体操が続かないように1か月ごとにローテーションを組み、飽きずに楽しく取り組んで頂けるように提供しています。また、毎月の行事として、計4回ボールを使ったボールエクササイズ、排泄や着替えなどの日常生活がスムーズに継続できるように日常生活動作体操を予定しております。今後もデイサービスをご利用することで、体を動かす機会をより多くもって頂ければと思います。

アイユウの苑
デイサービスセンターしおはま
生活相談員 瓜生一枝



withコロナに向けて

新型コロナウイルス感染症の終息はいまだに見えない状態です。先の見えないまま、自粛、自粛と言って外出や季節行事、食事イベント、レクリエーションなど様々なことをご利用者様にご協力ご理解いただき、縮小や中止、延期をしていました。しかし、このままでは新型コロナウイルス感染症が終息しなければ、何もできない状態が続き、ご利用者の楽しみや交流の場を提供することができません。そこで、感染リスクを低減させる開催時間、場所、方法など法人感染症対策検討委員(看護職員)を含めて有料老人ホーム職員と話し合いを行い、どのような形であれば開催できるかを前向きに検討しました。まずはできることはないかを考えて、花火大会、近くの公園(沖塩田公園)への散策と日光浴、おやつ作りなどを企画しました。花火大会は施設屋上に仕掛け花火を準備、観賞していただきました。終盤には手持ち花火を楽しんでいただきました。近くの公園(沖塩田公園)には少人数ずつではありますが、散策と日光

各拠点からのお知らせ

しおはま

拠点
(彦島塩浜町)



浴をしました。ゆっくりと歩いても2~3分の距離ではありますが、普段外出する機会が減っているということあり、大変喜ばれていました。

今後とも感染リスクはゼロではありませんが、ご利用者の楽しみが少しでも増えるように努力いたします。

小規模多機能型居宅介護
アイユウの苑しおはま
管理者 岡本幸一



各拠点からのお知らせ

ゆめ タウン

拠点
(長府ゆめタウン)

タイムリーな対応を考える



施設で生活されているご利用者様には様々な生活ニーズがあり、年齢・性別・性格・身体の状態・既往歴などによって、生活リズムやケア内容にも違いがあります。私たち福祉従事者は、ご利用者様やご家族様から聞き取れる思いを共有しながら、一人ひとりの状態を把握し、安心して生活できる環境整備に努めています。

しかし、ご利用者様の生活状況は日々変化しており、状態に応じたケア内容の見直しが必要となります。当苑では、必要に応じて職種間で意見交換を行うケアカンファレンスを開催し、タイムリーな対応を考えています。

ケアカンファレンスでは、介護職員・看護職員・栄養士・生活相談員がそれぞれの分野から収集した情報を共有し、ご利用者様にとって“今必要なケア”を検討しています。専門職が集まって意見交換を行うことで、それぞれの職種が必要な情報を収集し、今抱えている課題に向けて前進するきっかけを得ることができます。整理した情報は、ご家族様や担当のケアマネジャー様とも共有し、ご意向や気になることを確認しながら新たなケアに繋げています。

コロナ禍でご利用者様の生活状況や環境をお伝えにくい状況が続いています。だからこそ、皆さまの思いを敏感に感じ取り、誠実に向き合って積極的に情報発信していく必要があると考えています。その積み重ねによってご利用者様の生活が少しでも豊かになることを信じて、これからも努力します。

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



楽しかった夏の思い出

しおかぜの里こども園では、この夏様々な行事がありました。子どもたちが楽しみにしている「夏祭り」。今年は5日間かけて、各クラス1日ずつ参加しました。夏祭り恒例の“ふぐ音頭”は、練習の時から盛り上がり、中には「エンヤコラサッサ〜」と歌詞を覚えて歌っている子どもの姿もありました。お祭り開始前には、年長児がお神輿を担いで園内を回り、その場を盛り上げてくれました。お菓子引きコーナー、くじ引きコーナー、的当てコーナーでは、景品を受け取るごとに、子どもたちの素敵な笑顔が見られました。

プール遊びは、3〜5歳児がクラスを分け、短時間で行いました。初めての屋上のプールは、とても嬉しかったようです。「海が見えるよ」「楽しい」「水が冷たくて気持ちがいい」と大はしゃぎでした。各クラス、「水に慣れる」「顔を付けられるようになる」など目標を持ってプール遊びに取り組みました。0〜2歳児は、テラスで水遊びを楽しみました。水が



各拠点からのお知らせ

しおかぜ

拠点
(彦島迫町)

かかっても平気な子ども、「いやー」と言って逃げている子どもなど、様々な反応が見られました。

暑い夏を無事に乗り越え、これからは運動会・発表会と大きな行事が続きます。子ども・職員が一丸となって行事を成功できるよう取り組んでいきたいと思ひます。

しおかぜの里こども園
保育教諭 安達瑞穂





アイユウの苑
ケアマネジメントセンター
ケアマネジャー 石田 志保
平成17年度入職 介護支援専門員

私が居宅介護支援事業所に異動して3年が経ちました。異動して間もなく「新型コロナウイルス」が発生し、コロナ禍の中でケアマネ業務を行ってきました。ケアマネジャーとして「コロナ禍の今だからすべきこと」はコロナ禍の生活の中で生まれた新しい課題やニーズが生じていないかを把握し、必要に応じて迅速に対応することで、安心して在宅生活を継続できるように支援することだと考えています。外出自粛で通所サービスの利用を休止し、運動量が低下したことで下肢筋力が低下した。自宅で家族と過ごす時間が増え、お互いにストレスを抱えているなど、コロナ禍ならではの課題が増えているように感じます。8人のケアマネジャーで情報を共有し連携を図ることで、最新の情報を把握し、適した介護サービスの利用につなげるように努めています。

また、私自身エッセンシャルワーカーとして日々感染しないように防止策を心掛けています。介護・福祉に関わる仕事に就いていることを受け、家族の皆にも自粛生活に協力してもらっています。私事で恐縮ですが、家族の理解があるから



こそ、こうして自分も働くことができて感謝し、これからもケアマネジャーとして頑張っていきたいと思えます。



栄養管理・食事サービス部
管理栄養士 吉田 明香里
平成24年度入職 管理栄養士

新型コロナウイルス感染症は、高齢者や持病がある人が重症化しやすいため、ウイルスを施設に持ち込まないことが重要です。施設では感染予防への対応が続いており、ご利用者様にとっては、ご家族様とも直接会えないばかりか、外出も難しく、より辛い状況にあります。

施設ではご利用者様の寂しさ・憂鬱な気持ちが少しでも軽くなるように、行事やちょっとしたイベントも新しい生活様式に合わせて実施できるよう取り組んでいます。日々の食事で季節感を演出することはもちろんですが、今年は畑づくりと野菜の栽培にも初挑戦してみました。収穫した玉ねぎやじゃが芋で調理イベントも開催。ご利用者様も大変喜ばれました。

気分の落ち込みによって食事摂取量が減ってこられた方もおられますが、職員の温かい声かけや気持ちに寄り添うケアで、改善に繋がることがありました。

ソーシャルディスタンスが必要でも、心と心の距離「ハートディスタンス」を縮められるように、感染症を起こさないという緊張感の中でも、常にご利用者様を思いやる温かさを忘れないことがとても大切なことだと思います。



松美会の人財
私たちが働いています!

今回のテーマは...
コロナ禍の今だからすべきこと



アイユウの苑グループホーム
介護職員 湊田 典加
平成20年度入職 介護福祉士

グループホームでは今まで2回、新型コロナウイルス陽性による感染対応が発生しました。この経験を通して言えることは、『蔓延させない、拡大を最小限に抑える』ということです。その為には、「正しい知識・情報に基づき、実践を継続すること」です。

感染対応の1回目1月でした。事前に準備していた対応に加え、この時の保健所とのやり取りから感染対策を随時見直し、終息直後には速やかに委員会を開催。改めてマニュアルの変更や追加、対応方法を実践し継続できるものという視点から検討し、反映させました。

7月にも2回目の感染対応が発生し、ご利用者様3名、職員3名が陽性となるクラスターとなりました。この時も事前の備えに加え、下関感染対策チームの指導による正しい知識と情報に基づき、適切な対応を継続したことで、ご利用者の感染拡大は抑えることができました。

令和元年にはじまったコロナ禍は長期化し、保健所からの指示や対応も変化していています。今後も正しい知識・情報の収集とそれに基づいた対応を実践し、迅速に対応していきます。



小規模多機能型居宅介護
アイユウの苑しおはま
介護職員 中野 彰久
平成26年度入職 介護福祉士

春夏秋冬と季節を感じることはとても大切なことです。しかしこのコロナ禍の中で外出やイベントも限られ季節を感じる機会は極端に減少しているのが現実です。しかし、このような世の中だからこそ感じられる喜びもあるんだと最近感じています。毎年恒例のスイカ割りは今まで1番の盛り上がり、スイカの味も「今年のスイカは甘くて美味しい」と多くの方から喜んでもらえました。外出の機会も以前よりは減っていますが近くの公園に散歩に行くだけでも以前よりとても良い笑顔で喜ばれます。今まで当たり前でできていたことが出来なくなっているこんな世の中だからこそ、私たちは試行錯誤し当たり前を続けていかないとはいけません。できることをやっているとはいけません。

もう夏も過ぎ秋になりました、私が秋と言われ思い浮かぶのは「文化の秋」「食欲の秋」皆様と一緒に作品作りをして展示会をしてはどうか?私自身も食べるのが大好きなので食べ物イベントを企画し皆様に美味しい秋を感じてもらえたら喜ばれるかな?ご利用者様の喜ぶ顔が目につかびます。



自宅でできる
介護食のススメ
(その9)

栄養管理・食事サービス部
管理栄養士 鶴丸 千佳



今回は、おやつにおすすめ!「食べやすい手作りおやつのご紹介」。
「カボチャプリン」をご紹介します。カボチャは加熱すると、とても柔らかく、咀嚼嚥下機能が低下されている方にも食べやすい食材です。また、カボチャをプリンにすることで、カボチャの栄養素だけでなく、不足しがちなたんぱく質や、カルシウムも美味しく手軽に摂ることができます。このようにおやつには、1回の食事だけでは摂りきれない栄養を補う、という大事な役割もあります。



カボチャのプリン



【材料】(直径8cmの容器2個分)

- カボチャ(種・わた除く) 100g
- *砂糖 20g
- *卵 1個
- *牛乳 100cc

【カラメル用】

- 砂糖 30g
- 水 大さじ2
- 熱湯 大さじ2

【作り方】

- ①★カラメルソース:小鍋に分量の砂糖、水を入れて強火で熱する。色が変わってきたら火を弱めてカラメル色になるまで煮詰める。熱湯(大さじ2)を加えて(はねるので注意!)のばす。型に均等に流す。
- ②かぼちゃは皮をむき小さめに切ってラップをしてレンジで加熱し柔らかくする。
- ③ミキサーに②のかぼちゃ、*の材料を全て入れてよく攪拌する。
- ④③の卵液をざるでこしながらボウルに移し、容器に流す。
- ⑤蒸し器に卵液を入れた容器を並べ、中火で25分蒸す。(事前に湯を沸かしておく)
- ⑥蒸し器から上げて、粗熱が取れたら冷蔵庫で冷やしてできあがり。



しょう び かい 会
社会福祉法人 松美会



◎アイユウの苑 迫(さこ)

〒750-0092 下関市彦島迫町三丁目17番2号

- 特別養護老人ホーム アイユウの苑(ショートステイ)
- アイユウの苑 デイサービスセンター
- アイユウの苑 サテライトデイサービスセンター六連島
- アイユウの苑 ホームヘルプサービス
- アイユウの苑 訪問入浴サービス
- アイユウの苑 訪問看護サービス
- アイユウの苑 ケアマネジメントセンター

Tel. 083-266-8287
Tel. 083-266-6364
Tel. 083-266-6364
Tel. 083-261-1372
Tel. 083-266-6364
Tel. 083-261-4337
Tel. 083-266-6501

◎アイユウの苑 田の首(たのくび)

〒750-0085 下関市彦島田の首町一丁目1番32号

- アイユウの苑 グループホーム
- アイユウの苑 デイサービスセンターしおはま

Tel. 083-266-5361
Tel. 083-266-5362

◎アイユウの苑 塩浜(しおはま)

〒750-0086 下関市彦島塩浜町三丁目14番47号

- 地域密着型介護老人福祉施設 アイユウの苑しおはま
- 小規模多機能型居宅介護 アイユウの苑しおはま
- 住宅型有料老人ホーム アイユウの苑しおはま

Tel. 083-267-8800
Tel. 083-267-2525
Tel. 083-267-2525

◎アイユウの苑 ゆめタウン

〒752-0926 下関市長府ゆめタウン2番24号

- 地域密着型介護老人福祉施設 アイユウの苑ゆめタウン
- アイユウの苑ゆめタウン ショートステイ

Tel. 083-249-2200
Tel. 083-249-2200

◎しおかぜの里

〒750-0092 下関市彦島迫町六丁目7番22号

- しおかぜの里こども園

Tel. 083-267-1917



社会福祉法人 松美会 アイユウの苑は「社会福祉法人」「特別養護老人ホーム」として、日本で初めて1999年10月に品質マネジメントシステムISO9001の認証取得を実現しました。さらに2022年2月に労働安全衛生のマネジメントシステムISO45001の認証取得を実現し、2つのマネジメントシステムの維持・継続的改善を推進しています。