

# 老健 ほっかいどう

VOL.5

2019年1月

一般社団法人北海道老人保健施設協議会

## 第1特集

「老健よ、大志を抱け」～老健の医療・介護が地域をつなぐ～

## 第26回 北海道老人保健施設大会

## 第2特集

北海道胆振東部地震から考える

老健施設としての  
対応と対策とは



北海道釧路市  
阿寒湖

施設紹介 「ケアコートひまわり」「星が浦」

トレンド番外編

介護助手制度事業のその後

連載 マネジメントの極意「働き方改革と“人財”育成」

# 巻頭言

## どのような基準で「老健」は選ばれるのか

一般社団法人 北海道老人保健施設協議会副会長  
社会福祉法人 溪仁会 介護老人保健施設コミュニティホーム白石 他 **谷内 好**



2018年11月に開催された北海道の老健施設大会の閉会の挨拶で、私は「今年4月の介護報酬改定は、老人保健施設のターニングポイントとなる改定であった」という主旨のお話をさせていただきました。

中間施設として老健の役割や機能を改めて明確にしたばかりでなく、老健施設で働くさまざまな資格をもつ多職種に、より一層の協働を促すというものであったからです。

その前までの改定では、在宅復帰やベッドの回転が「老健の役割と機能」と喧伝され、大いに戸惑ったものです。ベッドの稼働が落ちて経営が苦しくなったという声も少なくなかったようにも思います。

ですから、2年前の老健施設大会の閉会の挨拶では、「在宅復帰やベッドの回転だけが目的化しては、老健が地域のセーフティネットと言えるか自問自答してみてください。」とも言ったものです。

老人保健施設のターニングポイントと言いましたが、2つの大きな意義があると感じています。一つは医療提供の施設としての充実強化です。管理医師とこれを支える看護

職の方々の役割が非常に重要になったことです。

もう一つは介護保険施設として、相談支援職、リハビリスタッフ、歯科衛生士、管理栄養士などのコメディカルスタッフへの大きな期待です。地域での中心になれるかという意味では、相談支援職やリハビリスタッフにもっと活躍して欲しいという強くて熱い思いが秘められていると思っています。

一方、介護の専門職としての介護福祉士の役割については論を俟ちませんが、外国人就労者の導入等を契機に、介護業務の棲み分けを真剣に内部で検討し、それを実行に移していかない限り介護人材不足を乗り切ることにはできないでしょう。

閑話休題。阿川佐和子さんが著した『看る力』が版を重ねているようです。老人医療の大御所大塚宣夫先生との対談のなかで、阿川さんは「親を預ける基準やヒントは何ですか」と問いました。大塚先生は「いちばんいいのは、そこで働いている人の表情を見ることです。立居振る舞いなどを含めて」と答えられておりました。以て銘ずべし。

## Information

2018年度に行った研修には、たくさんの方にご参加をいただき、ありがとうございました！  
19年度も皆様のご参加をお待ちしています。



18年度職員研修会は帯広で開催。19年度は函館地区が担当します

## アンケートにご協力をお願いします！

『老健ほっかいどう』は今号で5号目を迎えます。そこで、これから当誌が会員の皆様にとってもっと役立つ情報をお届けするため、アンケートを実施させていただきます。アンケートは、順次、事務局からお送りいたします。忌憚らないご意見やアドバイスをお寄せください。ご協力を何卒お願いいたします！

# 「老健よ、大志を抱け」～老健の医療・介護が地域をつなぐ～ 第26回 北海道老人保健施設大会

2018年11月9・10日に、第26回北海道老人保健施設大会が開催され、全道各地から103施設550人の会員が訪れ、充実のプログラムを通じて研鑽を図りました。



▲星野会長

開会挨拶

## 地域に示そう、力強い老健の力

本大会テーマには、逆風が吹く厳しい状況下に置かれようとも、会員施設の皆様が大きな志を持ち、地域に向けて強い老健の力を発信していこうという気概を込めました。これからは老健が在宅支援をいかに全うできるか、そしてまちづくりを視野に取り組んでいけるかが鍵です。参加者の皆様が、新たな時代に向かって「大志」を抱く契機をつかめるよう期待しています！



▲北海道より5人の功労者が表彰された



基調講演

## 地域包括ケアシステムの中核的役割に！

漆間 伸之氏  
全国老人保健施設協会  
社会保障制度委員会  
介護報酬部会会長



漆間部会長は、「『老健の医療・介護が地域をつなぐ』～平成30年同時改定から見る老健の役割～」をテーマに、「その他型ゼロ」「一つ上の基本報酬をめざす」ためにも、地域における老健の存在価値を高める必要があると解説しました。

Point

### 医療と介護の連携

いかに地域を巻き込みながら、老健を中心とした医療と介護の連携を推進していくかを意識しよう。

### リハビリテーションを通じた地域展開

医療保険リハと介護保険リハを円滑につなぎ、地域のリハビリテーションニーズを把握した地域展開を。

### 老健機能の10指標と算定要件

地域ニーズと発揮できる自施設の機能を10項目にリンクさせる。算定要件である地域貢献活動は積極的に取り組もう。

分科会



▲13分科会70演題のパラエティ豊かな発表を実施

研修講演

## 「老健よ、大志を抱け」

～老健が地域をつなぐ工夫と取り組み～

当協議会の谷内好副会長を座長に迎えた研修講演では、根本弘聖さん(介護老人保健施設ケアステーションひかり)が「田舎だからこそ少ない利用者」と長く関わっていくことに光を見出し、生活を支える老健本来の役割を取り戻したい」と超強定型を維持する工夫と意義を発表。白石知巳さん(介護老人保健施設アトライフ恵庭)は、病床の半分を認知症専門棟として、地域の中で高度の認知症高齢者の受け皿を担ってきた取り組み、在宅強定型への挑戦を語りました。関建久さん(北海道医療ソーシャルワーカー協会名誉会長)は、MSWの観点から「老健単体で活動するのではなく、他法人とも協力しながら在宅医療を保持する体制を作るべき」と提案しました。谷内副会長は、「これを機会に他資源と連携しながら地域をデザインして欲しい」と締めくくりました。



▲左から関さん、白石さん、根本さん



▲谷内副会長

特別講演

## 障がいを変えよう

原口 淳 (株式会社ミライロ)

原口氏は、「『バリアバリューから未来を創る』～皆が求めるユニバーサルマナー～」をテーマに講演。生まれつき視覚障がいを抱える原口氏だが、「見えないからこそ出来ることがある」と高校野球のアナウンスやブラインドサッカーの現役選手として挑戦してきた道のりを語りました。そして、「障がいを変えよう」バリアバリューの理念を示すとともに、高齢者や障がい者、外国人などの人々に対する心遣いに注目したユニバーサルマナーを紹介。「障がいは人ではなく環境にある。ハードはすぐに変えられなくてもハードは今から変えられる」と述べたうえで、「多様性と向き合うためには常に歩み寄る姿勢が大事、ユニバーサルマナーを実践してほしい」と呼びかけました。



▲ブラインド体操なども行われ会場は盛り上がった

# ～北海道胆振東部地震から考える～ 老健施設としての対応と対策とは

日高町立介護老人保健施設  
**門別愛生苑** (日高町)

【被害状況】

- ライフラインの被害状況
  - 水 地震直後～9日(日)正午まで断水
  - 電気 ●第1老健(併設病院内) 自家発電で対応  
●第2老健 地震直後～7日(金)夜間まで停電
  - ガス 被害なし
- 通所リハビリテーション  
地震発生当日～13日(木)まで休止



「毎日役場に管理職が集まって会議を行って情報共有を回りました」と水上事務局長▶

## 併設病院の在宅患者を受け入れ 教訓に変えて体制整備を進める

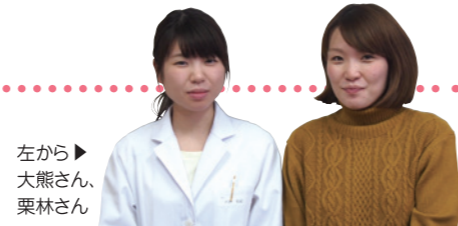
特に被害の大きかった厚真町やむかわ町の近隣に位置する門別愛生苑。水上博志事務局長は、「何より困ったのは停電でした」と被害を説明します。というのも、併設病院内にある第1老健は自家発電で対応出来た一方、第2老健においては台風21号の影響により、地震前日から直前まで電気が点いたり消えたり不安定な状況が続いており、備えていた自家発電を使い切った状況にあったためです。そこに今回の地震による停電があったことで館内は暗闇に包まれました。混乱する入居者はいなかったもののトイレに行く入居者さんの介助等は懐中電灯で対応しました。また、第1老健では在宅で酸素療法を行っていた併設病院の患者の受け入れを決定。同施設は満床であったため、一時的に一部の利用者を特別養護老人ホームに移送せざるを得ず、イレギュラーな対応に追われました。

水についても、地下タンクはありましたが揺れによる濁りが生じて飲み水としては使えなくなり、消防給水車からその都度確保。お風呂は浴槽の基盤部分が壊れ、使用できなくなりました。

しかしながら、食事提供においても限られた環境のなか、「管理栄養士らが自主的に考えて対応してくれたのが救いでした」と水上事務局長。同施設の管理栄養士1名に加え、併設病院の管理栄養士、委託栄養士の3名が中心となって備蓄していた非常用食品を用いて調理、職員食についても栄養課からの提案により提供し、急場をしのいだそうです。

日常を取り戻している現在、水上事務局長は「当施設は海の近くにあるため津波を想定した対策はある程度たてて訓練も行っていたものの、地震でライフラインが断たれることはなかなか想像が付きませんでした」と正直な胸の内を話します。加えて併設病院の事務局長や町としての役割も兼務していることが普段なら連携するうえでの強みだったものの、今回は老健単体としての対応に十分な時間がさけなかったという反省も口にします。

「今後はいざという時にも行動できるよう、施設全体としてのマニュアルや体制を整備していきます。喉元過ぎれば熱さを忘れるといったことにならないよう、これを教訓としていきたいと考えています」



左から▶ 大熊さん、栗林さん

この経験を経て、詳細な報告書と災害対策マニュアルを作り、定期的実施している給食会議において周知を図っているところ。夏場や冬場でも気をつける点は異なります。これを見れば誰でも慌てず対応を統一できるようにしていきたいですね。

《 門別愛生苑が考える 災害時の調理衛生管理のポイント 》

- 水道が復旧しない時の消毒・洗浄について
  - 手指の衛生の徹底(アルコール消毒や使い捨て手袋の積極的な使用)
  - 使い捨てエプロン・帽子・マスクを使用
  - 調理時における汚れはウェットティッシュ等で拭き取り、アルコールで消毒
  - 食器や調理器具は使い捨てのものを使う
- ガス・電気などの熱源が復旧しない場合
  - 簡易調理(カセットコンロ等)の場合には火力が弱いため、中心まで温度を上げる工夫をする
  - 冷蔵庫に保存してある食品は、庫内温度を確認して使用
  - 備蓄食品、支援物資等は賞味期限を確認してから提供

## ● あのと、私はこう動きました 管理栄養士編

### 災害食をフル活用 給食会議で周知徹底を図る

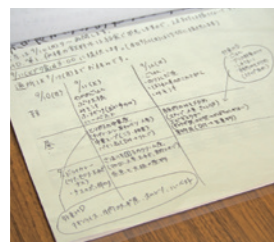
管理栄養士の**大熊佑紀**さん

当施設の厨房で老健と併設病院の食事を作っています。地震直後、「入居者さんに食事をせなかつたら大変なことになる」と、地震発生から1時間後には出勤。到着後、病院の管理栄養士の栗林満里奈さんと、委託栄養士とで準備を進めました。

ランタンを厨房内にぶら下げ、備蓄していた災害用水とガスを使えば、何とか予定献立通りのメニューが提供できそうだったものの、困ったのは電動ミキサーが必要となるペースト食です。そこで、非常電源が使えた病院で、



▲地震当日に提供した昼食。α米わかめごはん、ホッキフライ、災害用筑前煮、マカロニサラダ、オレンジ



▲「給食からのお知らせ」として献立も施設内に掲示した

手袋や消毒用アルコール等を持って行って調理し、完成品は外気にふれないよう注意を払い、老健に運びました。その後、配膳するにもエレベーターが使えなかったため、介護職員にも協力を呼びかけてリレー方式で食事を運びました。

昼食からは備蓄していたアルファ米や災害用筑前煮を提供。食器は洗い物が出ないようラップや使い捨てのものを使用しました。あわせて、職員さんも食料調達に難しそうであったため職員食の提供を事務局長に提案し、おにぎりなどを作って食べてもらいました。

いつから通常の食事に戻るのか、食材の入荷や特別食対応について、逐一口頭で職員に説明するのは限界があったので、翌々日から掲示板に手書きで連絡事項を書いて貼り出すことにしました。そのほか、近隣にある漁業協同組合さんで不要な氷をいただいてクーラーボックスに入れて冷蔵庫代わりにしたり、病院の患者さんや職員の水確保など、さまざまな対応に追われました。結局、通常の献立に戻るのに10日以上を要しました。

2018年9月6日未明に発生した北海道胆振東部地震。地震規模はマグニチュード6.7、最大震度7。当協議会の会員施設においては、一部、建物設備の損壊や入所者の二次的被害として骨折や打撲があったものの、幸い甚大な被害は発生しませんでした。しかし、全道各地で一斉にライフラインが停止・断断するという未曾有の事態に、混乱の最中、迅速な緊急対応を強いられた施設が大半だったと思います。今後の対策について、今一度振り返り、まずは施設が自ら取り組むべきことを2施設の事例を基に考えてみませんか。

医療法人北翔会介護老人保健施設  
**まいあの里** (札幌市清田区)

【被害状況】

- ライフラインの被害状況
  - 水 地震直後～9日(日)朝まで断水。8日(土)朝までは給水タンクの水を使用
  - 電気 地震直後～6日(金)夜間まで停電。非常用電源はあったものの2時間しか持たず
- 通所リハビリテーション  
地震発生当日～13日(木)まで休止



「法人本部から水や非常用電源も調達しました」と河合事務局長▶

## ● あのと、私はこう動きました 看護師長編

### インシュリン注射を中止 現実的な備えを模索

療養部・看護師長の**正田まゆみ**さん

看護部と介護部を含む療養部の統括という立場から入居者さんのケアにおいて注意を払いました。特に食事面においては、誤嚥の可能性がある入居者さんの嚥下食を作る電気機器のほか、万が一のときの吸引機が使えなかったため、管理栄養士がトロミのある一品を付けたほか、介護食や離乳食を買ってきて問題なく飲み込みができるよう配慮。また、そもそも限られた食材と環境で通常の半分の摂取カロリーしか満たせなかったこともあり、医師と相



▲「他の入居者さんにと、おやつを差し入れてくださったご家族さんもいて助かりました」と正田さん ▲食料品や電池など、今後必要になると思われる物品をストックした

## 緊急ショートの受け入れも対応 マニュアル整備を進めたい

札幌市のなかでは道路の陥没による家屋の半壊など比較的被害が集中した里塚エリアにある「まいあの里」。施設自体に大きな被害はなかったものの「停電による情報網の遮断やケアの制限ほか食事提供には困難な場面がありました」と語る河合宣行事務局長。

地震直後に停電が発生。河合事務局長は法人本部のある岩見沢市在住のため、連絡が取れないまま施設に直行しました。現場では、まず療養部の正田まゆみ師長の指示により、5名の夜勤職員がわずかに灯る非常灯のもとで、認知症による帰宅願望や徘徊が見られる3階の入居者をロビーに集め、不安や混乱による不穏者が出ないように配慮に努めました。

夜が明けるとともに出勤可能な職員が集まり、8時には役職者ミーティングを実施。食事提供や家族への連絡方法、買い出しの必要性などを協議し、通所に関しては全面休止の判断が下されました。

「もちろん固定電話は使えなかったため、50名を抱える利用者・家族への連絡は療養部の職員が自身のスマートフォンで、一件、一件中止の旨を連絡していきました」と河合事務局長。その中で自宅が半壊した利用者がいることが判明し、ショートステイとして受け入れ体制を整えるという緊急対応も求められました。

食事面では、厨房がすべてオール電化であったことから簡易ガスコンロを使って調理。備蓄は3日分しか用意がなかったため、河合事務局長をはじめ事務部門を中心に職員分を含めた食料を求め、スーパーに並んだそうです。

今後は、ちょうど整備している最中だったという地震マニュアルを今回の地震対策として正田看護師長がまとめたものと合わせ、周知徹底を行っていくと河合事務局長は説明します。

「これが冬期間や長期にわたったら考えると、それを見越した対策の必要性を感じています。日頃から全職員で共有し、もしものときの訓練を行っていきます」

談のうえ血糖値を下げることによる危険性のほうが高いと判断し、糖尿病患者へのインシュリン注射を3日間中止しました。褥瘡のある入居者さんはおらず、尿道カテーテルなど医療的ケアが必要な入居者さんも普段より少なかったのは不幸中の幸いでした。

職員がケアするうえでも、懐中電灯を持ちながらトイレ介助や歩行介助するのは困難でした。卓上型やヘッドランプ型のもので、事故なく普段に近い状態を維持できる備品の検討はその施設に合わせて必要になってくるのではないのでしょうか。

今回は通常の職員体制でしのぐ事ができましたが、やはり非常時のシフトも作成しておいたほうが安心です。専用の連絡手段の必要性も実感し、当施設では災害時のみに使う携帯を各フロアに設置することにしました。職員間の連絡用としてもアプリや何らかのSNSを用意しておいたほうが得策です。ご家族にも状況を発信する手段は必要だと感じました。

一方、こうした非常時で職員が協力し合えたことはとても心強かったです。ホワイトボードに情報を掲示したり、ナースコールの代わりにレクリエーションで使った鈴を空のペット

ボトルに入れて呼び鈴にしたり、現場から積極的にアイデアが提案されて助かりました。

教育担当という立場から、年度内には訓練を交えた災害対策の勉強会を開催したいと考えています。全職員が参加できるように繰り返し開催し、災害に対応できる知識や技術を養いたいですね。



▲居室のロッカーに転倒を防止する固定金具を取り付けた

《 まいあの里が考える 災害時の必要ポイント 》

- 災害時専用の連絡手段
- 環境に合わせた照明器具
- 1週間分の食料の備蓄
- 搬送時に必要なセット
- 停電でパソコンが使えなかった場合、介護記録等を記載する所定用紙
- 非常時用の勤務体制
- 家族への情報発信およびツール



# 導入から2年目 介護助手さんの その後の活躍を教えてください！

2017年度から一般社団法人北海道老人保健施設協議会が取り組んでいる介護助手制度事業。好評を受け、18年度も新たに6施設がモデル施設として実施しています。今回は初年度に導入し、順調に取組みを推進するアメニティ美幌の松本真事務長に、介護助手を導入するポイントや成果などを教えていただきました。

## アメニティ美幌のケース

**START** / 介護助手制度事業モデル施設に決定！

**2017年6月** プロジェクトチーム発足  
看護・介護師長、看護主任、介護主任、リハ科長、支援相談課主任、事務長等で構成するプロジェクトチームを発足。地域への広報や説明会の実施、事業の進め方を検討した。

**7月** 職員向けの説明会を実施  
全職員を対象に、本事業の目的と受け入れ体制の説明、協力を呼びかけた。



松本真事務長

意識したのは、我々にとって意識改革が必要な取組みであるという理解を図ることです。介護助手さんをお手伝いというよりはパートナーととらえ、実務だけでなく豊富な人生経験から利用者にとらえ、楽しみを提供できる方々であることを周知。そうした方々と私たち介護のプロ集団が協力しあって介護現場を成長させていこうと意識を統一しました。

**8月** 地域に募集を開始  
ポスターやチラシを制作し、説明会を開催したほか、関係機関各所に訪問して説明を行った。



予想を上回る数の参加者が集まった！  
第1回説明会 8月31日……25名参加 第2回説明会 9月2日……20名参加

**9月** 個別面談を実施  
説明会後の20名の応募者と個別面談を実施。

**研修プランを作成**  
採用後のOFF-JT、OJT研修プランを作成し、担当者を確定。受け入れ体制を整えた。

**10月** 5名をマッチング！研修開始  
応募者と面談を行い、医療・介護業界の未経験者である40代～60代の女性5名を採用。

- 2週間に1回は担当職員が介護助手さんと個別面談を実施
- 1週間目はマンツーマンの教育体制
- 架け橋ノート(交換ノート)で介護助手さんと職員のコミュニケーションを促進

**11月** 職員から不満の声……  
「自分たちが介護に費やす時間が減っていないのでは」という不満の声が一部の職員からあがった。改めて、介護助手さんに担ってもらうのは間接業務であり、結果的に直接介護の時間が生まれると説明。再度、意識の統一を行った。

**12月** 研修終了。全員継続雇用へ  
研修期間が終了。介護助手さんと個別面談を行い、全員から継続雇用の希望をもらう。

**2018年11月** 新たに2名増員！  
入浴後のドライヤーかけやひげ剃り等、軽微な直接介護も少しずつ担当  
介護助手さんの紹介により、新たに2名の介護助手さんを追加採用。夜間配置も可能に。

## 利用者さんの体調把握がモチベーション

介護助手 立代 雅子さん



介護職員の方の手助けになればとはじめました。経験も資格もないなかで当初は不安いっぱいでしたが、職員さんが優しく教えてくださってお仕事を覚えていきました。2年目を迎えて気持ちの余裕が少し出てきたことで、利用者さんの毎日の変化にも気を配れるようになり、それが仕事のモチベーションにもなっています。自分が出来ることをもっと取り組みたいという気持ちが深まっています！

## 地域の人材確保にも貢献！

社会福祉法人恵和福祉会 特別養護老人ホーム緑の苑 施設長 佐藤 庄一さん

アメニティ美幌さんから介護助手事業で応募のあった方を紹介いただき導入することにしました。当施設と上手くマッチングが適い、介護助手さんとして採用し、間接介護を担っていただいています。初任者研修を取得したいという方も出てきて、新たな人材確保の道が生まれました！

## 取り組んでよかったです！

職員からはケアやコミュニケーションを図る時間が増えたとの声が上がっています。導入を考えている施設は、さまざまな意識改革が必要になると考えてください。間接介護といえども、施設内では利用者さんから呼び止められたり、身体に触れる機会も出てくると思いますが、そんなとき何も経験のない方はためらうのが当然。言葉で説明するだけでなく、マンツーマンで手取り足取りお教えすることが大事です。また、介護助手さんが職員に声をかけやすい雰囲気づくりもとても大切。受け入れの準備や体制構築は一時は大変ですが、施設がステップアップ出来る良い機会にもなります。次年度は地域に向けたイベントを通じた募集も計画中です。今後も継続していきたいですね。(松本事務長)

2018年度の介護助手制度事業も、順調に進んでいます。次はあなたの施設で介護助手さんの導入を考えてみませんか？

## 多職種による訪問指導で地域資源もキャッチ

道東勤医協 老人保健施設 ケアコートひまわり

釧路市を中心に病院や介護事業所を数多く展開する道東勤医協グループ。「ケアコートひまわり」では、グループの強みを生かし、病院勤務を経験した職員を配置することにより医療的な視点やケアの充実を図っています。看護・介護部長兼連携調整室室長の武石文恵さんは「当施設は開設時から看護師が施設ケアマネジャーを担っています。介護職ともうまく連携し、誤嚥性肺炎の抑制や看取りにも積極的に取り組んでいます」と説明します。病院から移動して半年となる支援相談員の浅野洋郎さんは、「病院と円滑な調整が出来るほか、時間が限られた病院ではなかなか十分でなかった、本来の「支援」に丁寧に向き合っています」とやりがいを語ります。



左から浅野さん、武石さん、多田さん

談員の多田委代さんです。「訪問することで生活環境の把握はもちろん、利用者さんやご家族の人となりや思いがわかることで目標が明確になり、職員のモチベーションにもつながっています。今では加算対象とならない訪問も大事だと考えるようになりました」。また、釧路市のみならず50kmほど離れた厚岸町や標茶町といった遠方エリアの入所相談に役立っているのも特徴。訪問したその場で、地域の介護事業所や病院を訪問して社会資源の

把握に努めることで、適切な支援を導いています。ちなみに、訪問指導は全職種で対応、外出レクや日常のケアも多職種で協力しあう風土があるのも同施設の自慢の一つです。

今後については、「道東管内を積極的にまわって、地域に貢献できることを多職種で考えていきたい」と、皆さん意欲を語ってくれました。



施設で開催した運動会の様子

- 住所/釧路市堀川町8-43
- TEL/0154-24-1165
- 入所定員/100名、通所定員/78名



## リハマネ加算や送迎付き短時間リハビリが好評

社会医療法人孝仁会 老人保健施設 星が浦

釧路市において、いち早くパワーリハビリを取り入れた「星が浦」。「建物が6角形になっているのも、歩行訓練時に真四角よりも適度な刺激となることによるリハビリ効果をねらってデザインされました」と、川田晃義介護事務部長はリハビリへのこだわりを強調します。

リハビリ部門には理学療法士、言語聴覚士、作業療法士の9名がそろそろほか、助手を含めた16名の手厚い体制を整備。18年4月からはリハビリテーションマネジメント加算Ⅳを算定し、VISITを活用して日々精力的に取り

組んでいます。機能訓練科橋本係長は、「本来はすべての利用者さんを対象にしたいところですが、人員も限られているため退院後間もない効果の期待できる利用者さんに絞って提供しています」と話します。自宅訪問で行うリハビリ会議で上がった課題は部門内で検討し、院内LANを通じて他職種に情報共有することも欠かしません。

さらに、17年5月から開始している送迎付きの短時間リハビリが好評を呼んでおり、従前と比べ年間延べ700人もの利用者増に結びついているそうです。「短時間で利用者さんにいかに主体的に取り組んでもらえるかは、初動となるニーズや生活状況のアセスメントが鍵となります」と橋本係長。



左から川田事務部長、鈴木施設長



橋本係長

また、同施設では、毎年、看護学生のほか中学生や高校生を受け入れて、介護の魅力を伝えるための体験実習を実施。各フロアで実際に介護の仕事に挑戦し、利用



機能訓練室のパワーリハビリ

者と交流する機会を作っています。川田事務部長は、「将来介護職をめざすきっかけになればうれしい」と話します。

鈴木英軍施設長が伝えたい理念は、利用者に対し自分の家族と同じような気持ちで接してほしいということ。「技術とアットホームさを兼ねそろえた施設をめざしたいですね」(鈴木施設長)。

- 住所/釧路市星が浦大通3丁目9-35
- TEL/0154-55-2800
- 入所定員/86名、通所定員/85名

# マネジメントの極意

ヒト  
編

よつば社会保険労務士事務所 代表

株式会社よつば会計事務所 常務取締役・特定社会保険労務士 岡田 光次郎



2000年の介護保険法施行時より大手税理士法人にて社会福祉法人専門の監査担当者として勤務、在職中に社会保険労務士試験に合格し、以降福祉施設や社会福祉協議会の会計監査及び労務管理コンサルタント業務を手掛ける。広島県呉市出身

## 働き方改革と“人財”育成

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の成立(2018年7月6日公布)により、来春(19年4月)より順次施行されることとなりました。今回の法改正では「長時間労働の是正」と「同一労働同一賃金」が2本柱となっています(賃金引き上げと労働生産性の向上)。

労働生産性の向上を目的とする改革ですから「長時間労働の是正」には時間外労働の上限規制だけではなく、年次有給休暇の取得義務化も含まれています(年10日以上付与者には5日間の義務)。

当然ながら組織の業務量や職員のやるべき仕事は変わりません。このやるべき仕事を限られた時間内に終わらせるにはどうすればいいか考えなければなりません。業務スピードを速めるか、業務を細かく分割して他の人にも手伝ってもらうか、ICT等を活用して効率化を図っていくか。いろいろな選択肢があります。

一方で福祉・医療の仕事には販売個数や生産量など一つ一つの仕事に明確なゴールが無く、丁寧な対応が日々求められる仕事であるため、効率を重視することと顧客満足度を上げることを同時に実現するには、各人の思いを一つにする必要があります。人は皆考え方や能力、役割や責任も異なります。それゆえ、法人には同じ方向をめざすための道しるべとしての基本理念が求められ、管理者には個人の特性や性格を見極めながら“成

果”を上げるよう誘導できる能力が求められます。

次に「同一労働同一賃金」についてですが、これは「均等・均衡待遇」の確保であると言われています。つまり、均等とは、「前提条件が同じ場合は同じ待遇にする」ことであり、均衡とは「前提条件が違う場合は、違いに応じた待遇にする」ことを指します。待遇差そのものが問題になるのではなく、その内容・理由等に関する説明義務が使用者には課されることとなりました(中小企業は21年4月から)。

この前提条件の違いには日々の職務内容や責任の程度だけではなく、転勤・人事異動など“人材活用の仕組み”の有無や、定年再雇用者の年金受給の有無など“その他の事情”も考慮されます。

経営上「均等待遇」とすることが難しいなら「均衡待遇」を主張するだけの客観的な根拠が必要となります。就業規則の見直しに加え、キャリアパス制度の導入や、厚生労働省の推奨する職務分析ツールの活用など検討ください。

対人支援の仕事を充実させるのは、職員さん一人ひとりが心身ともに健康であってこそ実現できるもの。法改正を機会に働き方はもちろん、“人財”育成のあり方や部署間のコミュニケーションなどを見直すきっかけにされてはいかがでしょうか。

## 事務局通信

### 皆様からのご意見・ご要望お待ちしております！

この度、機関誌の発刊に携わることになりました。これからも会員の皆様に必要な情報を発信し、今後は各専門職に焦点を当て、ポイントを抑えた情報発信をしていきたいと考えております。平成が終わり、新たな時代の幕開けに向けて、これからも皆様に新鮮な情報をお届けしていきますので今後ともよろしくお願い致します。

(介護老人保健施設アムニティ帯広／中尾雅幸)

この度、新たに担当の一人として機関誌に携わらせて頂くこととなりました。これからも「老健ほっかいどう」が会員の皆様にとって、身近で有益な情報を得られるように尽力していきたいと思っております。この広い北海道、その地域ならではの話題や老健共通の課題に取り組んでいる内容を提供させて頂きながら、会員間のさらなる相互協力に繋がることを祈願しております。

(介護老人保健施設ケアステーションひかり／野村常夫)