

# 老健 ほっかいどう

一般社団法人北海道老人保健施設協議会



特集 03

## 職員のメンタルヘルスケア できていますか？

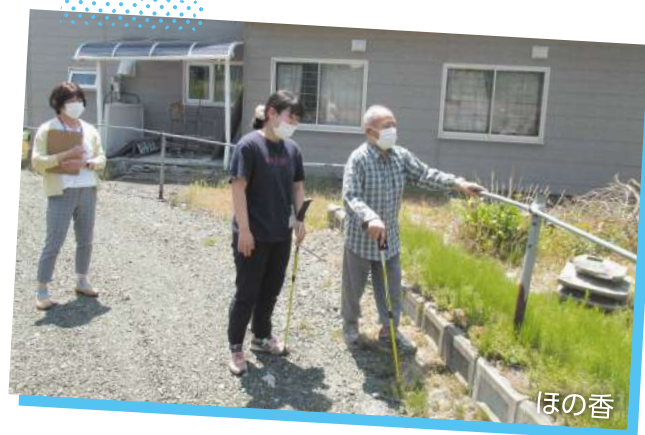
株式会社ニロ〇／グリーンコート三愛／  
プライムヘルシータウン湘南



02 巻頭言  
会長 星野 豊

06 ろうけん 拝見  
上川郡「ほの香」「ひだまりの里」

08 支援相談員のリレーコラム Vol.3



### INFORMATION

「第29回北海道老人保健施設大会」  
開催！

# 巻頭言

withコロナの今、激変する時代に希望を持って向き合い、老健の未来を紡ごう

一般社団法人北海道老人保健施設協議会 会長  
医療法人社団豊生会 理事長

介護老人保健施設ひまわり 星野 豊



「老健ほっかいどう」は2017年に創刊し、この第12号では6年目を迎えますが、ご承知のようにこの数年はかつてないほど劇的な社会的変化に直面しています。

新型コロナウイルス感染症拡大を筆頭に、直近では世界情勢の変化による資源・エネルギーの高騰、気候変動や大規模災害の発生、そして高齢化の進展に伴い人材不足が加速化する等、多面的なリスクが次々と顕在化する中で、私たち老健施設はもとより医療・介護事業者の運営は今まさに足元から揺らぐほどの危機に瀕しているといっても過言ではありません。

原因や問題を挙げれば枚挙にいとまありませんが、反面、図らずも社会の変化と人々の行動変容がもたらすニューノーマルの形成過程において、技術的側面や心理的側面に着目すれば、老健施設が持つ機能と役割の発展的可能性と地域社会に向けたアプローチ、リハケアの在り方、また、私達自身で創り出す働きやすい職場環境づくりの示唆・展望について、少なからずヒントやアイデアにつながる要素があり、自施設の取り組みや目指す方向性が見えてくるようにも感じています。

もちろん自助努力ありきですが、今日日進歩歩とも言える介

護ロボットの活用をはじめ介護版DXの推進による業務効率化や連携促進、外国人介護人材の活用や官民共同で実施する人材確保策メニューのように、従前より事業者が導入しやすいよう補助金事業化され、サポートを受けられることも数多くあります。将来を見据え、この契機にはなく、もはや最後のチャンスとして捉え、ぜひ積極的に取り組んでいただくことを期待しております。

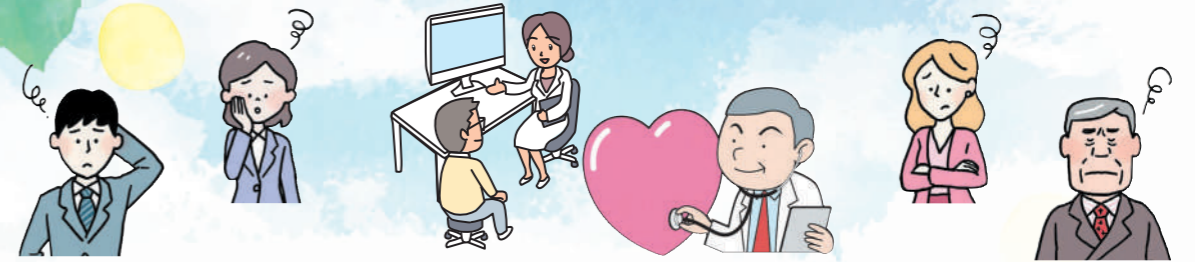
対人援助の基盤としてこれまで当たり前のことであった利用者・家族と職員相互の緊密なコミュニケーションが新型コロナウイルスにより制限されていますが、非接触やリモートであっても相手に「ぬくもり」や「つながり」をいかに感じていただけるか。各々現場では感染対策との両立に苦心を続けてきましたが、この2年間さまざまな苦難を乗り越えてきたことで、「やればできる」ことも実感されていると思います。

どうぞ皆様、withコロナの今こそ、足元の課題や目先の厳しさととらわれることなく、集う多職種が相互に協力しながら前向きな気持ちで歩みを重ね、介護老人保健施設の未来を紡いでいきましょう。

## 特集

# 何かあってからでは遅い。職員のメンタルヘルスケアできていますか？

まだまだ続くコロナ禍で、面会制限のある利用者はもちろんのこと、気になるのは職員の疲弊……。心身の疲れの兆候が出てきてから対処しても、手遅れになってしまうかもしれません。今、活躍する職員を守るため、メンタルヘルスケアに取り組みましょう。



ストレスの元凶

## ストレスの大元はコミュニケーション不足 こまめな声掛けからメンタルヘルスケアをしよう

### お話をうかがった人



代表取締役/CEO  
井戸 和宏 さん



執行役員/COO/公認心理師  
本間 佑介 さん

### 株式会社IDO

社会福祉法人や民間の介護事業所において、現場職から施設長などを経た井戸和宏さんが設立。介護・福祉の専門職向けの総合相談事業をはじめ、全国の介護事業者向けに教育・研修やメンタルヘルスサポートなどを行う。

## 縦と横の問題を整理し 早い段階で手を打つことが大事

—介護事業所においてメンタルヘルスケアはなぜ必要なのでしょう。

井戸 メンタルヘルスケアというと精神的な問題であり、個人の問題と矮小化されやすいのですが、その大半は人間関係などのストレスが原因です。特にコミュニケーション不足

や報連相ができていないことから不和が生じ、それが積み重なってストレスとなります。コミュニケーション不足は、早い段階で対応すれば大ごとになる前に済ませられるので、職場で対応することが必要です

本間 メンタルヘルスケアに取り組むことで、①人間関係によるストレスから、職員の心身の健康を守る、②職場内の人間関係やコミュニケーションが改善され、人材確保が容易に

なったり定着率が向上する、③災害や感染症対応などでメンタルヘルスケアを行うことで、事業継続(BCP)につなげる、④仕事やメンタル面のサポート担当となるエルダー・メンター制度の導入などの職場環境等要件の項目を満たすことで、処遇改善加算を取得し、売上げを上げる、⑤2022年4月にすべての企業に義務化されたハラスメント対策の相談窓口として対応できる一、といったことができるようになります。

## 新役員のご紹介

医療法人社団久仁会 介護老人保健施設いきいき

理事長 白川 久統



北海道老人保健施設協議会の役員となりました医療法人社団久仁会介護老人保健施設いきいきの理事長の白川久統です。私は、旭川医科大学を1991年に卒業し、同年旭川医科大学整形外科教室に入局。大学、関連病院での勤務を経て、2001年4月より医療法人社団久仁会白川病院に勤務。03年初代理事長の逝去に伴い、医療法人社団久仁会の理事長となり、利用者様の立場に立ったサービスの提供、最適なサービスが提供できるように質の向上をめざしております。

介護老人保健施設いきいきは1998年8月1日、前理事長白川久成のもとで開設されました。その際には医療法人社団刀圭会前理事長の長谷川敏先生に大変お世話になり、また、当代でも海外留学生受け入れに先進的に取り組まれていた刀圭会長谷川賢現理事長に色々教えて頂く機会に恵まれ、そんなご縁もあってご紹介頂きました。皆さまのご指導の下、微力ですが尽力して行きたいと存じます。宜しくお願い致します。

—具体的にどのように取り組んでいけば良いでしょうか。

井戸 まずは職場内でコミュニケーションの円滑化から始めるとよいでしょう。

本間 特に老健の場合は職種が多いがゆえ、コミュニケーションに問題が生じやすいようです。法人としての方針が全体に共有できていなかったり、誰に相談していいかわからないといった『縦』の課題と、部署間や多職種連携ができない、ケアの方針などが統一できないなどの『横』の課題、それぞれを整理していきましょう。

### 介護事業所における推進のポイント

※事業所内でメンタルヘルスクア体制を構築・継続するためには



図1 老健におけるメンタルヘルスクア推進のポイント

## メンタルヘルスクアチームをつくり全職員へ理解をうながす

—メンタルヘルスクア対策を継続させるうえで、どのような体制が必要ですか。

本間 メンタルヘルスクアチームを整備します。部署ごとにメンタルヘルスクアの担当者を置き、部署内でストレスを抱えている職員がいけないか目を配ったり、そういった職員が相談できるような窓口になってもらいます。部署間でもその情報や対処法を共有し、大ごとになる前に対応できる体制にしていきます。そのうえで、自発的に相談できない職員もいるので定期面談を行ったり、メンタルヘルスに関する研修や勉強会を実施し、メンタルヘルスクアの対策を全職員が理解できるようにしましょう(図1)。

井戸 チームづくりにあたっては、一人の職員に負担が集中しないようにしてください。『忙しそうで相談できない』『現場に入らないといけなから、話を聞いてあげられない』といった

状況が続けば、いつまでたってもコミュニケーションは図れません。面談の時間がないのであれば、シフトを見直したり、相談窓口は現場担当者ではなく外部に任せるといった工夫も必要となります。

本間 また、ヒヤリ・ハットを起こしがちな職員は、ストレスを抱えている可能性も高いです。事故防止委員会や虐待防止・拘束委員会など関連性が強い委員会と連携し、情報交換することで、ストレスを抱えている職員の早期発見につながります。さらにメンタルヘルスクアの必要性を職員が理解するきっかけにもなり、継続しやすくなります。

井戸 あわせて、すべてのストレスをなくすことが目的ではない、ということも覚えておいてください。適度なストレスは交感神経を目覚めさせ、判断力や行動力を高めるからです。メン

タルヘルスクアの目標は、部署間や上司・部下のコミュニケーションが促進されることで、職員のパフォーマンスが向上するとともに、サービスの質の向上につながるものだと考えてください。

—今後求められるメンタルヘルスクアのあり方とは、どのようなものでしょうか。

本間 職員のストレスケアは大切ですが、生産性の向上や業務効率化も考慮が必要です。そのためには、いくら必要とはいえ面談に1人何時間もかけるという非効率なやり方はしないことです。毎月の面談が難しいなら、3カ月に1度にする。しかし、その分普段から2~3分程度の声掛けは小まめに行い、少しでも職員が相談をしやすい環境づくりを行ってください。面談者自体も通常業務をしながら、面談することにストレスを感じてしまい、疲弊しては意味がありません。管理職やリーダーに任せすぎないように、全体でサポートすることが必要です。

井戸 社内だけで対応できない場合は、厚生労働省がストレスケアの対策として推奨しているEAPサービスという『事業場外資源によるケア』を活用するのも方法の一つです(図2)。個別相談や心理検査、研修などのメンタルヘルスクア体制を外部に委託することで、管理職やリーダーの負担軽減につながります。すべてを自前でやるのではなく、外の力を上手に使うことも大切でしょう。

## 事例 1

### ねらいを持った面談で不満を解消

#### メンタルヘルスクアのポイント1

##### 小まめな面談の実施

介護職に対して年4回の面談を実施する同施設。内容は、悩みや課題、あるいは離職の意向などフリーの会話を交えつつ、職場内の人間関係に問題はないか、業務量は適正かなど、ある程度決められた項目にもとづくヒアリングを行っています。さらに、超強化型となった影響や、外国人人材採用における業務の変化など、そのときの仕事に影

響を及ぼす出来事をテーマにすえ、反応も確認しています。面談を行うのは、各所属長が3回、ほか1回は他職種が異なる視点のもとで実施。もちろん、面談する側に対しても管理者がその役目となって悩みや思い、将来の方向性などをヒアリングしています。ここで問題が上がってくれば、週に1度の役職者会議で情報共有し、スピーディに方策を練る流れです。

## システム化によって職種間の理解が促進

事務長 菊地 芳一 さん

5年前ほど前から面談を重視するようになり、ここ2年でシステム化することができました。取り組んだ理由は、離職やバーンアウトの危機感から。これによってメンタルの不調か

ら来る離職はゼロになりましたし、現場と事務あるいは役職側との齟齬がなくなりました。それまでは、「上がわかってくれない」と不平を募らせていた職員に対し、管理者側も何となくその場を収めたり、感情論で片づけるなど、プレた対応をしていたんですね。きちんとシステム化することで、「根拠をもって話せば理解し合える」という意識が相互に芽生えたのだと思います。

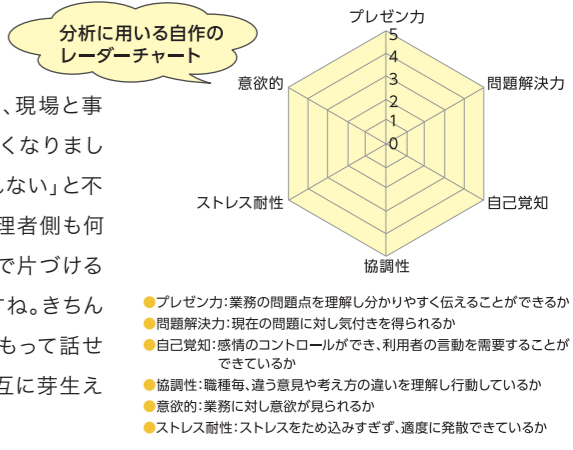
## 医療法人社団千寿会 介護老人保健施設 グリーンコート三愛

#### メンタルヘルスクアのポイント2

##### 悩みやストレスの可視化

ヒアリング内容は、リーダーチャートで可視化します。ストレス耐性や意欲的であるかどうか以外にも、メンタルヘルスには直接的には関わりのないような協調性や問題解決力等も測ることで、対象者を取り巻く人間関係やコミュニケー

ションなどの把握に努めています。その結果をもとに、関わりのあるある職員に役職者からアプローチをかけるほか、配置を見直すといった解決を図ります。あわせてストレスチェックの結果も鑑み、管理者から個別にアプローチしたり、業務改善を行っています。



## 事例 2

### 法人にあるメンタルヘルス専門部署を活用

#### メンタルヘルスクアのポイント1

##### 法人内にメンタルヘルス相談室を設置

プライムヘルシータウン湘南では、職員のメンタルヘルス対策として法人内にある「ココロリフレッシュルーム」(臨床心理士・公認心理士の資格を持つ職員が専属で配置されている部署)の活用をすすめています。この「ココロリフレッシュルーム」では、職員は仕事やプライベートで思い悩んでいることについて、いつでも相談することができます。また、「ココロリフレッシュルーム」では、毎月、職員向けの「メンタルヘルス通信」を発行。ストレスや心のメカニズムがわかりやすく紹介されていたり、年中行事や時事問題が心に与える影響等が紹介されており、自分自身の心の状態を見つめ直すきっかけになったり、ストレスの解消方法を見つけるのに役立っています。

#### メンタルヘルスクアのポイント2

##### メンタルヘルスに関わるレベル別研修

法人では①セルフ、②ライン、③管理者の3つのメンタルヘルスに関わる研修を用意しています。①は、全職員を対象に自分に合った心の健康づくりをすすめる内容、②は、相談を受ける立場の職員向けに、不調者の早期発見、早期対応のポイントやココロリフレッシュルームとの連携方法等、③は、①②の内容を踏まえつつ管理者として働きやすい職場をどうつくるかをテーマに、事業所における心の健康づくりについて多角的に学ぶことができる内容になっています。

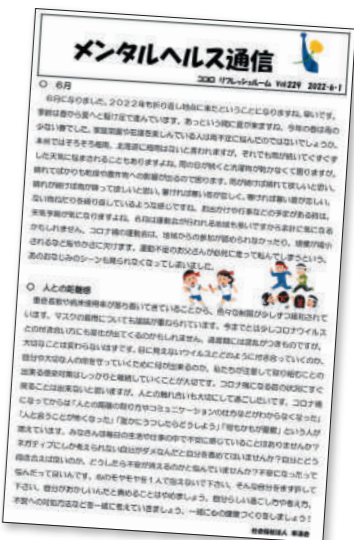
## 社会福祉法人幸清会 介護老人保健施設 プライムヘルシータウン湘南

### 相談を受ける側も安心

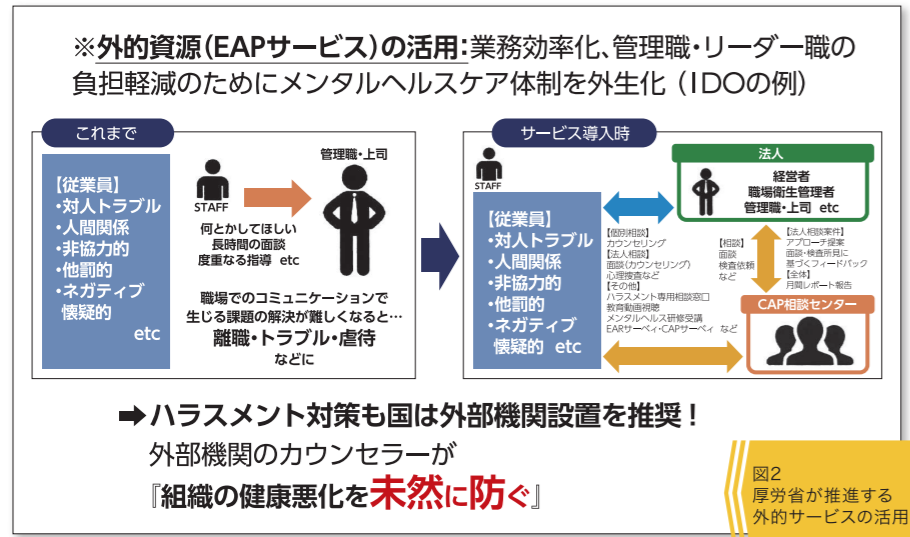
統括施設長・法人本部事務局長 大久保 慶一 さん  
看護師長 安藤 ひと美 さん

法人内に設置している「ココロリフレッシュルーム」は、誰でもメンタルヘルスにかかわる相談をすることができる専門部署です。メンタルヘルスにかかわることで、困ったときに気軽に相談できる場所があることは、悩んでいる職員だけでなく、日常業務の中で相談を受ける立場の職員にとっても安心して働くことができる、職場づくりには欠かせないものとなっています。

毎月発行されている「メンタルヘルス通信」は旬の健康情報が満載で、ちょっとした気付きをもらえるツールとして職員からも好評で、心の健康づくりに役立っていることができています。



法人のホームページからも閲覧できるメンタルヘルス通信



上川郡の老健にお邪魔しました！

# ろうけん拝見！



社会福祉法人旭川福祉事業会  
老人保健施設ひだまりの里

社会福祉法人美瑛慈光会  
美瑛町老人保健施設ほの香

東川町  
美瑛町

## 社会福祉法人美瑛慈光会 美瑛町老人保健施設ほの香

上川郡美瑛町東町3丁目1-1 TEL 0166-92-1511

入所定員 60名 通所定員 30名 超強化型



### ワンチームで果たす インフラ機能



後列右から阿部さん、山前さん。ほか、リーダー職員のみなさん

## 社会福祉法人旭川福祉事業会 老人保健施設ひだまりの里

上川郡東川町西町8丁目29-1 TEL 0166-82-5550

入所定員 80名 通所定員 40名 加算型



### 四季を通じた 多彩なりハビリが人気



後列左から生活相談員の野口さん、管理栄養士の松永さん、作業療法士の大鐘さん、理学療法士の遠藤さん、前列左から理学療法士の佐藤さん、谷さん、理学療法士の安齋さん

### 訪問リハビリで地域住民の健康を守る

美瑛町が設置し、指定管理者として社会福祉法人美瑛慈光会が運営を行う、ほの香。美瑛町唯一の老健として、町民が最後まで住み慣れた場所で過ごせるようチーム一丸となって取り組んでいます。統括部長の山前幸介さんは、「町のプラットフォーム」と自施設の役割を表します。「問題を抱えている高齢者がいれば、ひとまず当施設に連絡が入り、必要に応じて地域資源を紹介する流れ。インフラを担っている責任を感じています」。

困ったときに頼るべき場所としての機能を果たすのはもちろん、健康教室や訪問を通じたリハビリの提供をはじめ、毎月開催する「ほのカフェ」での講話を通じて住民の健康意識の向上も図っています。管理課係長の阿部憲生さんは、「コロナが落ち着いたら、住民のお悩み相談や入所者も交えた交流など、やりたいことはたくさんあります」と話します。



▲通所リハビリ利用者向けの「ほのカフェ」のひとコマ

▶入所者が制作した作品を町主催の展示会に出展することもある



### ミニカンファで高める結束力とケアの質

掲げるスローガンは、「ワンチーム」。そこで重視するのが、多職種連携の質を高めるためのミニカンファレンスの開催です。「転倒が増加していたり、食事量の低下がみられる利用者さんがいれば、関わる多職種を集めて15分程度で話し合います。定期ミーティングまで待つのではなく、リアルタイムで方策を練ります」と説明する山前さん。これによって迅速で適切なケアが提供できるとともに、チームの結束力が高まっているといいます。



ミニカンファレンスで疑問や課題はすぐ解消する

そのほか法人として特に大切にしているのが、人材育成です。研修はきめ細かな体制を整えており、新人をはじめ入職2・3年目職員を対象にしたもの、リーダークラスなど、キャリアや肩書にあわせたプログラムを用意。さらに今夏からは、「法人内インターンシップ」制度を始動します。これは、各職員が法人内のデイサービスなど別事業所の仕事を体験し、幅広い視点を養う仕組み。「ルーチンではない仕事をする中で、自身の課題に気付くこともあるでしょうし、新しい発想が生まれるかもしれません。なかには自分の適性を知る機会となり、インターン先に異動願いを申し出る者もいるかもしれませんが、それも大歓迎です」と山前さん。いずれも職場への定着を図る取り組みとして期待しています。人材の確保についてもWEBを用いて、積極的に推進。「通所リハビリ等の職員も参加して応募者と交流を図り、実際に一緒に企画を考えることもあります。当施設を理解してもらうための工夫と労力はいとわないです」と阿部さんは言います。

これからも町のインフラを担う施設として、存在感を発揮し続ける心構えです。

### 自主性が発揮される畑作業が効果バツグン

雄大な大雪山や十勝連峰に囲まれた風光明媚な場所にたたずむ、ひだまりの里。自慢は、何といても四季折々の自然を感じられる多彩なりハビリやイベントです。一番の目玉は、広大な敷地を活かした畑作業。利用者は農家を生業としてきた高齢者が大半のため、昔を思い出しながら生き生きとした表情で種まきや水やりなどに取り組んでいます。統括部長の谷一樹さんは、「野菜づくりについては私たちのほうが利用者さんから教わることがほとんどです。車いすから降りて作業をするなど、楽しみながら自発性も引き出される点が、このリハビリの良いところですね」と説明します。秋には収穫祭を催し、利用者と職員と一緒に野菜の皮を剥いたり、美味しい調理法を教えあいながら食事の準備を行い、出来立てを味わうのが恒例になっています。

野菜づくりの時期が終わるころに開催するのは、卓球やパークゴルフなどの種目で競い合う「ひだまりオリンピック」です。活動が制限される冬であってもスノーキャンドルづくりや花火を打ち上げるなど、四季を通じて利用者を楽しませるイベントが盛りだくさんです。あわせて利用者にとっての楽しみになっているのが、管理栄養士によるバラエティ豊富な行事食。節分のときに提供される手巻き寿司やひな祭りの桜餅などは、必ず嚥下食用意し、誰もが安全においしく味わえるように配慮しています。「私が言語聴覚士でもあることから、食を楽しむ取り組みには特に力を注いでいます」（谷さん）



▲みんなで茎から枝豆のサヤを取って料理のお手伝い



▶大豊作だった枝豆によるこぶ利用者



▲職員と畑に水をやる利用者



▶近くの公園にたたく満開の桜の下で記念撮影

### 感染対策と人材育成で地域ならではの取り組みを

一方、コロナ禍であっても、こうしたイベントを安全に実施するために、感染対策には法人として入念に取り組んでいます。コロナの感染拡大後すぐに、感染対策マニュアルを整備し、地域に対策関連の情報を発信しました。さらに、状況に応じたゾーニングや人員配置といった情報共有や対策を行う「予防班」を法人内に設置。陽性者が発生した際には、当該施設と各拠点でオンラインシステムをつなぎ、カメラで状況もうつしながらアドバイスを交わし合って対策を立てています。

今後は人材育成に力を入れ、人員も増やすことで新たな加算の算定もめざします。「やはり食を重視する当施設としては、管理栄養士を増員し、栄養マネジメント加算の算定に向けた体制を構築するのが目標です。そしてコロナが収束したら、地域の住民とも交流も深めていければと考えています。米どころの東川らしい、田植え体験といった取り組みもできれば理想的ですね」

#### 事務連こがわから 質問です

Q ワンチームとしての強い結束力を感じました。人材育成において一番大切にしている事は何か。

A 多職種と連携することで視野を広げ、考える機会や、取り組みに参画する機会をつくり、モチベーションアップにつなげることです。

#### 事務連さかいから 質問です

Q 利用者様のいきいきとした様子が目に浮かびます。新たに食を楽しむ取り組みとして考えていることはありますか。

A 食器などの器やお膳も四季を通じて変えていくことができたら、ご利用者様も食事をより楽しむことができると思います。今後は目で楽しむ食事も考えていきたいです。

## 多様な変化への対応は 施設全体による問題理解と共有から

皆さま、はじめまして！今月は、ヴィラかいせいの高橋さんの予定でしたが、急遽、代わって担当となりました、JCHO北海道病院附属介護老人保健施設の石川です。

私が実践の中で最近、特に感じるのは「多様な変化への理解と共有」の必要性です。ミクロ目線で考えるだけでも、社会変化にともないこれまで対応してこなかった状態像や背景の方を受け、例外的な対応も増加しているのではないのでしょうか。加えてコロナ禍の継続した感染対応、LIFE等の施設運営に関わる対応、目前には2024年度の同時改定と課題が山積みです。

しかし、ここで大事なのは「地域や社会の変化」に注視すること。それを踏まえ「自分達が具体的に関わること、変わらないといけないことは何だろう」と考え、情報収集すること。そしてそれを共有することです。外部へ情報収集したり、内部へ発信するのは相談員の役割ではありますが、施設内には相談員以外の職種が

支援相談員

石川 雄大

JCHO北海道病院附属  
介護老人保健施設



大多数いるので、相談員以外でも実践してほしいと個人的には願っております(笑)

雑談でも会議で施設内で話すのもいいです。外部の方と直接話せるならば素晴らしいです。コロナだけでなく、目前には2025年問題も迫っており、すでに今までと価値観や考えが変わってきていることも多いため、「今まではこうだった」ということも、今の時代に柔軟に合わせる必要があります。多くの人と価値観や問題を共有し、「キーマンとなる誰かがやる」ではなく「関係者が一緒」に解決を試みる。この姿勢がこれから特に重要と考えています。

NEXT ▶

次回ご登場いただくのは、介護老人保健施設フォーシーズン南34条の黒瀬洵さんです。コロナ前は老健相談員の勉強会でご一緒することも多く、「朗らか」「気さく」という言葉がとても似合う素敵な相談員の方です。

### INFORMATION

## 第29回 北海道老人保健施設大会 演題募集・大会参加のご案内

2022年度も、オンデマンド方式によるWEB配信にて、北海道老人保健施設大会を開催します。  
会員の皆さまのご参加をお待ちしています。

日時

2022年10月31日(月)~11月14日(月)

オンデマンド方式による期間限定配信

大会テーマ 信頼される老健を、地域へ  
～老健は地域の医療・介護をつなぐ～

基調講演 LIFEによる科学的介護を見据えて  
～信頼される老健を、地域へ～  
講師/全国老人保健施設協会

特別講演 科学的介護の誤解と錯覚を解いて、  
介護現場を大革命させる(仮)  
講師/谷本 正徳 氏  
(ポスト・ヒューマン・ジャパン株式会社 代表取締役社長)

多職種協働による強みをどのように地域へ  
～老健は地域の医療・介護をつなぐ～  
講師/斉藤 正身 氏(医療法人真正会 理事長)

介護分野におけるテクノロジーの活用と可能性  
講師/宇井 吉美 氏(株式会社aba 代表取締役)

演題締切 2022年8月15日(月)正午まで

主催 一般社団法人 北海道老人保健施設協会

### 参加方法のご案内

- \*大会参加、申込み及び登録は、一般社団法人北海道老人保健施設協議会のホームページよりおこなってください。
- \*公開期間中は大会特設サイトよりパスワードを入力してログインしてください。
- \*ログイン後、講演や演題発表を期間中何度でも視聴いただけます。  
WEBサイトのURL、ログインパスワードは事前に事務局よりご登録いただいた皆さまにお知らせいたします。

参加締切:2022年9月9日(金)正午まで

参加、申し込みおよび登録はコチラから

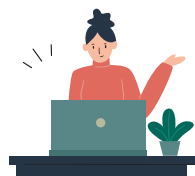


第29回北海道老人  
保健施設大会事務局

介護老人保健施設 アートライフ恵庭

TEL 0123-37-1511・FAX 0123-37-1516

〒061-1356 恵庭市西島松567-1



「ZOOMのインストール方法がわからない」  
「操作が不安……」という方でも、  
マニュアルをお渡しするほか、  
事務局が丁寧に説明しますから安心ですよ！