

# 老健 ほっかいどう

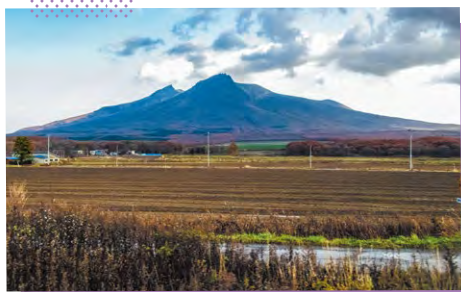
一般社団法人北海道老人保健施設協議会



特集 03

嘆くばかりでは生き残れない！  
多様な人材の活躍を実現する心得

一般社団法人STRヘルスケアグループ常務理事 諸橋 泰夫氏  
介護老人保健施設いきいき  
介護老人保健施設ゆとりる



- 02 事務連メンバーのご紹介
- 06 ろうけん 拝見  
道南エリア「コミュニティホーム八雲」  
「いなほ」
- 08 支援相談員のリレーコラム Vol.4

## TOPIX

「第29回北海道老人保健施設大会」  
問題報告&参加者アンケート結果

# 事務連メンバーのご紹介

当協議会の企画運営を担う「事務連」メンバーを一挙ご紹介。  
 日々の施設運営のなかで生じる疑問やお悩み、ご要望などありましたら、  
 お気軽にお寄せください。  
 事務連と会員の皆さまで、より良い老健施設を目指しましょう！

**事務連 幹事 後藤 航**  
 社会福祉法人旭川福祉事業会  
 老人保健施設サニーヒル  
 リハビリテーション課 課長  
 リハビリ委員を経て事務連に在籍させていただいております。老健が社会に誇れ、仕事されまます皆様の誇りをもって働ける、やりたい事をやりきるよう尽力いたします。

**事務連 幹事 浜田 耕輔**  
 医療法人 歎生会  
 介護老人保健施設フェニックス  
 総務課長  
 老健に携わり20年。たくさんのご縁を頂戴し、今年度より事務連に参加させて頂いております。事務連活動を通じ、少しでもお役に立てることができればと、感謝の気持ちを持って取り組んでまいります。

**事務連 会長 藤井 徹也**  
 医療法人 謙生会  
 介護老人保健施設月形緑苑・浦河緑苑  
 法人事務局 介護事業部 統括部長  
 事務連として主に研修を担当し、今年で20年になります。これからも会員施設の皆様に役立つ研修を企画開催いたします。よろしくお願いいたします。

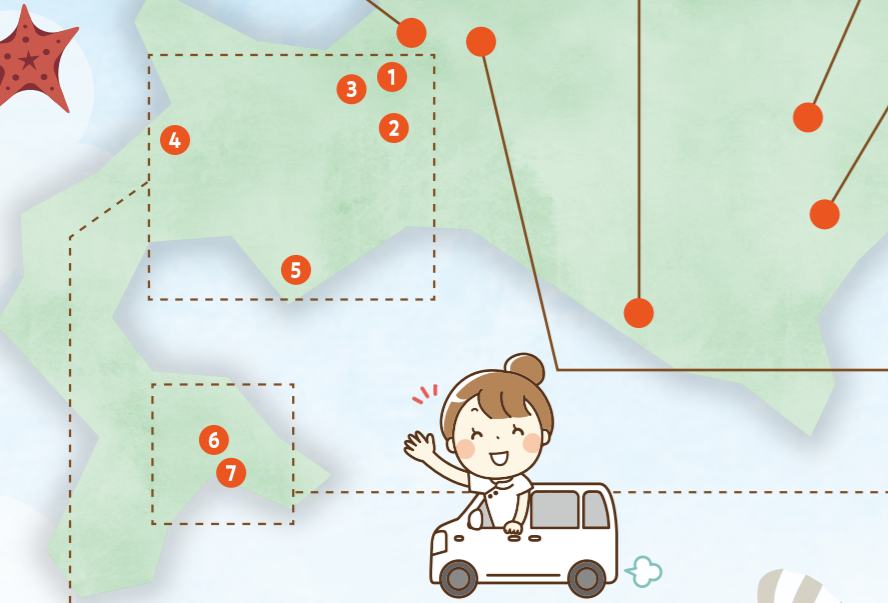
**事務連 幹事 奈良 輝久**  
 医療法人 社団久仁会  
 介護老人保健施設いきいき  
 総務部長  
 仕事では、「己所不欲 勿施於人」と仲間との協力を大切にしております。余暇では、フライフィッシングとサウナにはまっております！

**事務連 幹事 平野 信也**  
 医療法人 秀友会  
 介護老人保健施設愛里苑  
 事務局長  
 北海道老人保健施設協議会(事務連)で企画している様々な研修等を通じて、会員施設への有益な情報発信と、会員施設皆様の繋がりが大切になって来ると感じています。

**事務連 幹事 中尾 雅幸**  
 医療法人 社団刀圭会  
 アメニティ 帯広  
 事務部長  
 「初志貫徹」をモットーに今年も奮闘します！

**事務連 幹事 野村 常夫**  
 社会福祉法人 光寿会  
 介護老人保健施設 ケアステーション ひかり  
 部長  
 このような時代だからこそ、会員の皆様同士で交流する機会や有益な情報を得られる機会を作れるように尽力いたします。

**事務連 副会長 志田原 実男**  
 医療法人 北翔会  
 介護老人保健施設 北翔館  
 室長  
 事務連参加して20年。当初は末っ子が今上から2番目のお兄ちゃん！時計は早く進みます。これからも老健協会の発展のため頑張ります。



**1 事務局 局長 村瀬 慎一**  
 医療法人 社団豊生会  
 介護老人保健施設 ひまわり  
 事務局長  
 事務局の立場から、ご縁をいただいた施設や関係者の皆様との「つながり」を大事にしています。皆コロナ禍で苦戦していますが、負けずに頑張ります！

**2 事務連 副会長 齊藤 英樹**  
 医療法人 盟信会  
 介護老人保健施設 アートライフ 恵庭  
 事務局長  
 老健関係者が共に協力し合い、質的向上と相互の研修が図れるような企画運営を行い、会員みなさまのお役に立てよう努めてまいります。本年も何卒よろしくお願いいたします。

**3 事務連 幹事 長谷 武範**  
 医療法人 耕仁会  
 介護老人保健施設 セージュ山の手  
 事務局長  
 2022年より事務連の仲間に入れていただきありがとうございます。これから、ゆとり時間をかけて覚えていきたいと思っております。どうぞ宜しくお願い致します。

**4 事務連 幹事 遠藤 久行**  
 社会福祉法人 深仁会  
 介護老人保健施設 コミュニティホーム 岩内  
 支援相談課 課長  
 昨年4月に札幌より異動してきました。コロナ禍での研修会はオンラインが主流となり、地方に来ていただきありがとうございます。今後の研修会の参加が楽しみです。

**6 事務連 幹事 古川 和也**  
 医療法人 亀田病院  
 介護老人保健施設 グランドサン 亀田  
 事務局長  
 広報を担当しております。古川と書いてゴゴウと申します。リハ職の経験を活かし、今年も事務連の活動を頑張ります！趣味はソロキャンプ、料理、温泉です！

**7 事務連 幹事 境 利明**  
 社会医療法人 高橋病院  
 介護老人保健施設 ゆとり  
 副施設長 兼 事務局長  
 事務連で広報を担当しております。コロナ禍で情報共有が難しく、昨今ですが、広報誌を通じて皆様に有意義な情報を提供できるよう努めてまいります。

**5 事務連 幹事 菊地 芳一**  
 特定医療法人 社団千寿会  
 グリーンコート 三愛  
 事務局長  
 介護老人保健施設の強みである多職種協働の視点は大事に、色々な職種から意見や考えを聞くように、日々施設サービスの向上を目指しています。

嘆くばかりでは生き残れない！

## 特集

# 多様な人材の活躍を実現する心得

ますます厳しさを増す人材確保。即戦力を待つのではなく、異業種出身や外国人など多様な人材を迎え入れ、ともに成長する組織づくりにチャレンジするもひとつの手。その心得を考えます。

### 専任スタッフを配置し、工夫あふれる採用活動を！

人材確保の達人にお聞きしました！

もろはし やすお  
**諸橋 泰夫氏**

一般社団法人STRヘルスケアグループ 常務理事・  
 一般社団法人看護職の採用と定着を考える会 理事



#### 即戦力はもういない！

国土交通省によると2050年には日本の総人口は約1億人へと減少、2100年には明治維新(1868年)の頃にも近づくほどの人口になるとされています(図1)。日本のどこにおいても高齢化率の上昇や生産年齢人口の減少による労働力不足が免れないなか、介護福祉士養成校も減少の一途を辿っています。しかし一方で、介護の仕事に従事する人は増加傾向にあるともいわれています。そのため、効果的な採用活動に励み、**定着できる環境を整えさえすれば、まだまだ人材確保はできると**考えてよいでしょう。

経営層にお伝えしたいのは、求人を出せば応募が来る時代は終わったということ。これまでと同じことをしても効果は見込めないため、**専任スタッフの配置は不可欠**です。老健施設単独での配置が難しければ法人全体で取り組むのです。当法人では、私が「人材コーディネーター」となり、採用活動全般を行っています。

新しいスタッフを採用する際、現場職員から言われがちなのは「即戦力が欲しい」といった声。でもはっきり言って即戦力なんてそうそういません。未経験者を「使えない」と切り捨てるのではなく、「どう戦力になってもらえるか」と思考を転換し、完璧を求めず育成しようという意識が現場には必要です。ときには採用活動に現場スタッフも巻き込んで、現実の厳しさを肌で感じてもらうことで、協力態勢が醸成されることもあるはずです。

#### 「読める求人票」で魅力をアピール

採用活動はちょっとした工夫がとても大切です。例えば求人票ですが、単なる文字や数字の羅列にとどまってはいませんか。年間公休日120日と言われても、それがどの程度の休みかわかる人は少ないでしょう。そこで現役職員の勤務表も示して視覚的に理解してもらい、別資料に働く職員の声をまとめるといった「**読める求人票**」にするのです(図2)。



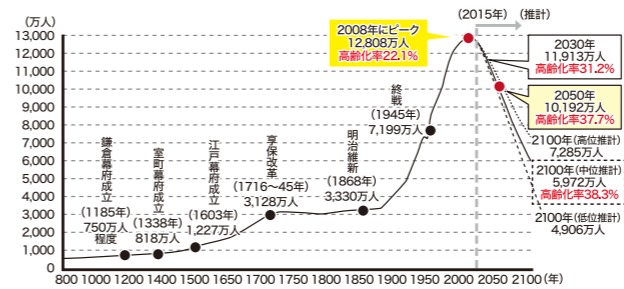
図2 アプリを使って休日を視覚化

2つめは、**過去の退職者を受け入れる**こと。当法人では「**ハッピーリターン制度**」を設けています。問題のある辞め方であれば、退職者は組織のことや人間関係にある程度理解しているため、新人を採用するより労力がかかりません。退職時には「新しい職場でも頑張ってください。合わなければいつでも連絡してね」と快く送り出してあげることも必要です。

そして3つめは、**法人としての採用**です。特に看護師やセラピストは病院と比べて介護施設での採用が難しい傾向があります。そこで法人として採用し、老健施設での仕事をキャリアパスの一つに位置付け、介護現場をスキルアップや実績を作る場として捉えてもらってはどうか。キャリアプランを明確にして、**5年、10年後の姿をイメージできるような仕組みが不可欠**です。

#### 毎日のコミュニケーションを大切に

採用後は、やはり**定着できる環境づくり**が重要です。月に1度の面談よりも、いつも誰かが気にかけて、**5分でもコミュニケーション**を図りましょう。人材確保・定着に関わる取り組みは、やはり専任スタッフがいてこそ効果が上がります。人材紹介会社に依頼するより、専任スタッフを雇用・活用することで得られるメリットのほうがか断然大きいと私は考えています。



#### 諸橋さん流 人材確保のポイント

- 専任スタッフの配置
- 法人全体で取り組む
- 未経験者を育てる意識
- 現場スタッフを巻き込む
- 読める求人票をつくる
- 過去の退職者を受け入れる
- 老健をキャリアアップの場所に位置付ける

# ハングリー精神ですくすく成長

## 事例1 外国人 人材編

人数 11名(日本人職員はパートを除く38名)  
 国籍 ミャンマー4名、インドネシア4名、ベトナム1名、ネパール2名  
 採用形態 外国人技能実習生4名、特定技能7名  
 採用開始 2020年3月～  
 医療法人社団久仁会 介護老人保健施設いきいき 北見市



### 採用までの流れ

#### 2016年9月 技能実習生の活用を知る

全国介護老人保健施設大会で外国人技能実習生の活用について知り、採用を検討

#### 2017年5月 監理団体探し&プロジェクトチームを発足

採用を決定。職員への説明会で、制度の概要や採用にかかるデメリットなど理解を深める

#### 11月 外国人技能実習生制度 改正

・当初はベトナムの技能実習生を受け入れる予定だったもののお国事情で頓挫…

#### 2020年3月

無事、ミャンマーから初の外国人を介護職として採用!

以降、コンスタントに採用を継続。  
 ひとまず2023年春をもって終了予定

### 受け入れ準備・体制づくり

- ベトナムとミャンマーへ現地視察に赴き、教育の実態や文化の把握に努めた
- 外国人留学生を輩出する専門学校などを見学
- 4名のプロジェクトチームをつくり、事務処理や受け入れ体制を構築
- 技能実習生に対してのほとんどの職員が指導員研修を受講。特定技能も同じスタンス

### 公私含めた環境サポート

- 母国語を取り入れた教材を独自に作成し、介護福祉士取得をバックアップ
- 給与は日本人職員と同様、適正な評価のもとで設定
- 「グローバルクラブ」を発足し、休日にドライブや観光スポットに連れて行くなど、日本での生活を楽しくしてもらう
- 定期的な面談と24時間対応のアプリを導入

### 誤算と注意点

- 手当てがつく夜勤を希望する外国人が多く、日本人職員との給与差が生じる…  
→バランスを考慮し、夜勤報酬よりもマネジメント職に手厚い報酬を配分する体系に変更
- 承諾を得ず、電化製品を購入。事後相談が多い傾向アリ…  
→事前相談の大切さを説明し、職員一丸となってトラブルを未然に防ぐ
- 採用早々、交通事故に巻き込まれてしまった…  
→1カ月の休職をもって無事復帰。外国人を狙った詐欺や悪質商法などのトラブルにも要注意。職員みんなで防ぐ体制を整備



### 採用した感想

- 仕事の覚えが早く、働く意欲が旺盛
- 日本人職員の刺激になっている
- 利用者に対しては丁寧なコミュニケーションで上々の評判

### 番外編

- 管理団体は、審査など厳しいほうが結果的にすべての質が高い
- 色々な企業を試してみてもランクを付けている
- 人材紹介会社を通じた採用と比較すると、定着率も良いのでかかるコストは同等

### エイ エイトウエさん

外国人技能実習生

ミャンマー出身の31歳。  
 2020年12月に入職。休日の外出が楽しみ  
 認知症高齢者とのコミュニケーションが得意です。相手の言葉を否定せず、受け止めて寄り添うことを大切にしています。介護福祉士取得を目指します。



### ウィン ナンダー ウーさん /

特定技能

ミャンマー出身の23歳。  
 2022年4月入職。日本のアニメが大好き  
 介護について学んで、国に帰って介護の仕事を広めていくのが夢です。介護の仕事は、コミュニケーションが好きな自分に合った職業だと感じています。



### 最高戦略責任者 嵐 達也 さん

当初は外国人採用に、私自身を含め反対意見もありました。でも、その頃は慢性的な人材難待たなしの状況。今後、外国人人材の奪い合いは激化するだろうし、明確な目的を持って一生懸命働く外国人ならばきっと活躍してくれるはずと、考えを転換しました。結果、仕事への向き合い方や利用者さんへの対応は日本人に負けていないスタッフも多く、今や貴重な戦力です。チャレンジして本当に良かったと思っています。  
 トラブルは日常茶飯事です。怖れては何かは始まりません。不安が払しょくできないのであれば受け入れはおすすめしません。私たちが外国人も相当な覚悟を持って仕事に取り組んでいます。リスペクトの気持ちを忘れず、働きやすい環境づくりに努めています。



### 法人総務部長 奈良 輝久 さん

多国籍採用は、何かトラブルが発生したら国際紛争に発展しかねないとの声を聞いていたため、戦々恐々としていました。でも手探りで取り組むなか、わかってきたのは「どこの国」が良いとか悪いではなく、最終的には個人の資質や目的意識によるところが大きいということです。ただしそれも、しっかりそれぞれのお国柄をふまえていることが大前提。監理団体や登録支援機関との付き合いを通じて学びを深め、施設としての方向性を定める必要があると思います。  
 大変なことは多いですが、現代の日本人が忘れていたハングリー精神を目の当たりにして、こちらも頑張らねばとの心境になっています。



# 任期を終えた若い力が 挑戦する場に

## 事例2 元自衛官編

人数 2名 前の仕事 陸上自衛官  
 採用開始 2021年4月～  
 社会医療法人高橋病院 介護老人保健施設ゆとりろ 函館市



### 受け入れ体制

- 新卒者と同じ扱いとし、アセッサーを専属の指導者として配置。
- 新人プログラムに即した教育を実施
- ある程度仕事ができるようになれば、フロアごとにOJT方式で学んでもらう
- 社会人経験を見越し、少し難易度の高い認知症中心のフロアに配置

### 環境整備

介護福祉士取得のための勉強会を開催し、受験をバックアップ



### 成果

- 若くて体力があるので、頼もしい戦力になってきている
- 自衛官は集団生活が基本のため、現場にも馴染みやすい

### コスト編

採用コストは0円。  
 企業説明会のブース出展料も無料



### 採用までの流れ

#### 2020年7月

「任期制退職予定自衛官 合同企業説明会」でブースを設置

#### 2021年4月

1人目を採用

#### 2022年4月

2人目を採用



### 副施設長兼事務長 境 利明 さん



これまで当施設では、他業種から転職してくる人材はあまりありませんでした。さらに、年々、介護職を志す新卒者も減るばかりで、ここ数年は志願者ほぼゼロ……。そうしたなかで、自衛隊の早期退職者向けの合同就職説明会が開催されることを聞きつけ、ダメ元でブースを出すことに。すると数こそ多くはありませんでしたが、興味を示してくれる方が何名かいて、そのうちの1名が採用につながりました。これをきっかけに元・自衛官の職員は2名となり、ともに介護福祉士取得の目標を持ち、努力を続けてくれています。  
 やはり大事なものは採用してから。この仕事に興味ややりがいを覚え、長く働くことができるような仕組みを整えていきたいですね。



### 豆知識 1

## 自衛隊と介護の関わり

自衛隊は組織の精強性を保つため、若年定年制および任期制を採用する職業です。任期制自衛官は、自衛官候補生として教育を受けた後、陸上自衛官は約2年、海上・航空自衛官は約3年で1任期(2任期以降は各2年)として勤務。1任期目の修了時に引き続き自衛官として勤務するか、「自衛隊新卒」として民間企業等に就職するなどの選択ができます。そのため再就職支援としての技能訓練の一環で、介護職員初任者研修を受講する自衛官も増えています。

### 豆知識 2

## 介護助手の活用の幅が広がる!?

2015年度のモデル事業を皮切りに実施されてきた介護助手。道内の老健施設においては、10名近い介護助手が活躍しているところもあれば、「直接介護ができなければ採用しても意味がない」と採用をしない老健施設があることも確か。そんななか、2024年度介護報酬改定に向けた議論のなかで、幅広い層からの参画が進むような名称への変更案や人員配置基準の取り扱いを問う意見が挙がるなど、介護助手が再び論点の1つとなる見通しです。  
 多様な人材の1人である介護助手。今後のあり方に要注目です。

# ろうけん拝見!

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八雲

社会福祉法人雄心会  
介護老人保健施設  
いなほ

## 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八雲

入所定員 90名 通所定員 55名 超強化型

地域ニーズをとらえ  
在宅生活を後押し



二海郡八雲町栄町13番地1  
TEL 0137-65-2000



左から渡邊さん、木村さん、安田さん、佐藤さん、今野さん



## 社会福祉法人雄心会 介護老人保健施設いなほ

入所定員 96名 通所定員 45名 加算型

SDGs宣言で  
働く環境整備



北斗市清水川4番地1  
TEL 0138-77-1700



左が伊藤さん。ほかプロジェクトチームと外国人スタッフ

## “耳吊り”が在宅復帰のきっかけに

太平洋と日本海の二つの海に面し、酪農や漁業が盛んなことでも知られる八雲町。「コミュニティホーム八雲」では、こうした地域性を活かした在宅復帰に取り組んでいます。

キーワードは、ズバリ「耳吊り(みみづり)」。これはホタテの貝殻の耳と呼ばれる箇所に穴を開けて糸を通し、ロープに吊るして育てる養殖作業のことで、八雲の春の風物詩です。「この繁忙期だけご家族による自宅介護が難しくなって入所するケースは以前からあり、数少ない在宅復帰につながっていました」と副施設長の安田智昌さんは振り返ります。同施設

ではこの成功例をもとに、夏は農作物の収穫期で忙しくなる農家さんに、冬は越冬入所のタイミングを意識するなど、一年を通じてさまざまな入所ニーズに対応することにしたのです。ケアマネジャーへの地道なPRも功を奏し、少しずつ在宅復帰やリピーター利用が増加、地域に老健施設としての役割が浸透していきました。「退所時には、レスパイトとしてのショートステイ利用も案内して家族の負担軽減も図り、在宅生活を後押しできるようになりました」と経営管理部次長の今野隆さんは話します。

① デイケアで開催した餅つき大会。利用者も元気づけたい餅をついた



② 手慣れた手つきでついた餅を丸めて鏡餅を作る利用者

## 満場一致のロボット選び

限られた人材で適切なケアを提供するため、同施設では補助金を活用し、介護ロボットなどの最新機器を積極的に導入しています。睡眠状態を把握する見守りシステムをはじめ、移乗介助をラクにするシステムやベッドのほか、姿勢を改善して腰痛軽減を図るサポーターも取り入れ、働く環境改善を目指しています。これらを効果的に使うポイントについて介護課課長の渡邊貴弘さんは、「購入前にデモ機で使い勝手をしっかり試し、現場職員全員の感想や意見をしっかりとまとめること」と説明。最近では、ノーリフトケアの取り組みも少しずつ進んでいるそうです。

捻出できた時間で、小まめなショートカンファレンスの実施やリハビリにも注力。セラピストは3職種がそろうほか、2021年からは

歯科衛生士も採用したことで介護職も適切な口腔ケアが可能となり、肺炎による入院は減少傾向にあるとか。理学療法士の佐藤真澄さんは、「コロナ禍ですが、ADLやQOL向上のためにも買い物などの外出行事はできる限り継続したいですね」と言います。

昨今は、看取りニーズも増加。居室に思い出の写真や制作物を飾り、本人が食べたいものを可能な限り提供しています。「先日『ホッケを食べたい』と望む利用者さんに提供し、喜んで召し上がっていただけました」と看護課課長代理の木村弥生さんは振り返ります。

目下の課題は医療との連携です。「ポリファーマシーをはじめ在宅での問題は多くあります。病院との連携を強化し、ともに良い支援を取り組んでいきたい」と皆さん決意を語ります。

## 地域ぐるみで人材を育成

「いなほ」は、地域密着型特別養護老人ホームやデイサービスセンター、サービス付き高齢者向け住宅など、全部で6つの機能を有する複合型施設の一端を担う老健施設として、2018年に新たなスタートを切りました。コンセプトに、「住み慣れた地域でいつまでも自分らしく」との意味を込めた「エイジング・イン・プレイス」を掲げます。

そんな同施設ですが、21年、社会福祉法人としてSDGsを宣言しました。達成に向け、以下の4つの方針を掲げています。①地域に根

差した社会福祉法人、②安心、良質なサービスの提供、③働きがいのある職場環境――。

このなかで特に注力している取り組みの1つが地元人材の育成・採用で、学生の職場体験をはじめ、介護福祉士やセラピストが高校へ訪問し、介護の仕事の魅力を伝えるよう努めています。ゼネラルマネージャーの伊藤優司さんは、「地元の福祉人材をいかに発掘できるかがカギです。介護には、キツイ・汚い・危険といった3K、5Kのイメージがいまだに根強い。やりがいやICTによる介護業界の進化の

現状も伝えていきたい」と力を込めます。加えて、15年に同法人を含めた市内5つの社会福祉法人と発足した「北斗市介護保険施設協議会」の活動ともあわせて、さらなる介護職員の育成・確保を進めていく計画です。



地元の高校に訪問し、理学療法士のスタッフがリハビリの重要性や実技を交えた体験授業を行った

## 業務改善プロジェクトを進行

また、この1年で最も進んだ取り組みが、働きがいのある職場環境に位置付けた業務改善です。法人内を横断する「業務改善プロジェクト」を発足し、業務マニュアルを整備。業務の見える化によって直接業務と間接業務を切り分け、介護助手人材を活用しました。加えて、外国人人材も積極的に採用し、受け入れに当たって実習・生活支援・日本語の3つに担当を分け、OJT(On-the-Job Training)を中心とした教育に取り組んでいます。今では貴重な戦力として施設に馴染んでいることはもちろん、日本人の職員も丁寧な言葉使いやコミュニケーションを意識するようになり、「思わぬ相乗効果を感じています」と伊藤さん。

一方、補助金を活用してICT化にも着手しました。インカムや見守りシステムを導入した

ほか、長い廊下を掃除するロボットも購入して、専門職が能力を最大限発揮できる環境づくりに力を入れています。

ただし、ICT機器の運用については課題が残ると話す伊藤さん。「ロボットやシステムについては、すべての職員が活用できていないのが現状。職員一丸となって新しいことに取り組んでいきたいですね」

ソフトバンクの  
お掃除ロボットを  
導入



インカムを装着し、スマートフォンやタブレットで情報共有や記録を作成

③ スマートスーツを着用して車椅子を押すスタッフ



こんな体勢でも  
腰を痛めず  
ラクですよ!  
by渡邊さん

事務連  
こがわから  
質問です

腰痛軽減以外で、介護ロボット導入による  
メリットを教えてください

冷たく感じられる恐れもありますが、テクノロジーが  
介護技術の個人差を埋めることも考えています

事務連  
ならから  
質問です

業務改善を行う上で大切なポイント  
をお聞かせください。

職員全体に方向性を示しながら歩調を合わせて推進し、  
効果を全員で検証・共有することです

## 「利用者本位」という考え

はじめまして、JCHOの石川相談員よりバトンを受け取りました、介護老人保健施設フォーシーズン南34条の黒瀬です。当法人は、札幌市内3施設の介護老人保健施設を運営しております。当施設は開設からまだ5年という新しい施設です。適度な広さのユニットで、職員が目が行き届いたケアを心がけています。

私が日々大切にしているのは、「利用者本位」という考えです。言い換えると利用者第一という事になります。たとえば当施設を選んでいただく時点で既に、利用者は「個室が良い」「部屋にトイレが欲しい」「自由に外出がしたい」等さまざまな要望を持っています。そこで、利用者が出来る限り妥協しないような提案を行っています。見学時には要望とのずれがないよう事細かに聞き取って説明し、必要な場合は他施設を紹介することもあります。なぜなら、妥協して選んだ先に良い施設生活が想像できないからです。

支援相談員 黒瀬 洵

医療法人社団栄会  
介護老人保健施設フォーシーズン南34条



家族の意向で入所されてくる方も多くと思います。そんな方々には少しでも満足度の高い施設生活を送っていただくため、利用者が喜ぶ事は何でも企画してほしいと職員に伝えています。

少しでも自分の関わった利用者のQOLが向上する事を願って。

次回担当していただくのは、介護老人保健施設グラーネ北ノ沢の柴田儀貴さんです。同じ南区のよしみで引き受けてくれました。

NEXT ▶

質問

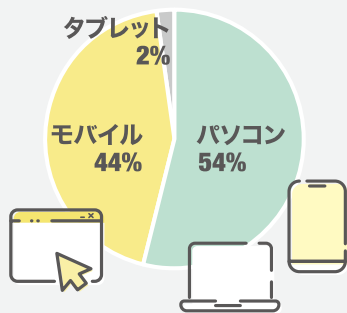
経営側と現場側の間に立たされる立場の支援相談員ですが、一番苦労した事は何ですか？

## 「第29回北海道老人保健施設大会」開催報告 & 参加者アンケート結果

■総ページビュー数  
**16,208 pv**

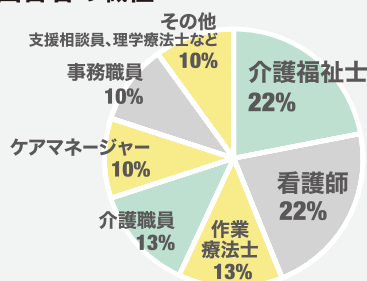
■参加者数(ユーザー数)  
**792人**

■デバイスの割合

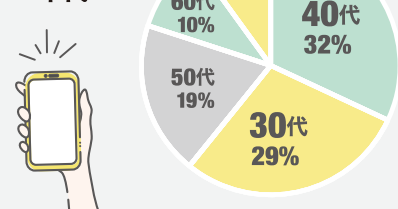


■アンケート回答者数 **31人**

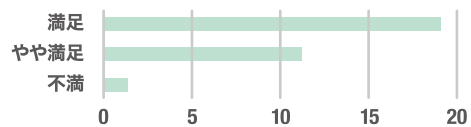
■回答者の職種



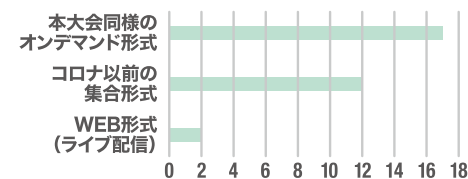
■回答者の年代



■満足度



■今後望む開催形式



COMMENT

「仕事の合間の視聴は難しいためオンデマンド視聴は助かった」「移動や宿泊の費用負担がないのはありがたい」「発表者としてはギリギリまで調整ができるし、気になる発表を何度も見れて理解が深まる」といったオンデマンド開催の良さを評価する声が多数。その一方、「伝えたい思いが直に感じられる」と集合形式を望む声も根強くありました。

各講演の感想

■基調講演 東 憲太郎氏

●LIFEによりデータ入力等の残業が増えたのは事実。データ作成のためのLIFEにならぬよう、フィードバックデータを参考に科学的ケアを提供できるツールになってほしい

■特別講演1 谷本 正徳氏

●LIFEデータを出しているだけで実践ができていないと実感した  
●「リスクリング」という言葉を初めて知った。新たな教育・研修を考えます

■特別講演2 宇井 吉美氏

●ご自身の体験から強い思いを持って道を切り開く姿に勇気もらった  
●技術者の方がここまで理解して将来を見すえて開発してくださっていることに感謝

■特別講演3 斉藤 正身氏

●医師として多職種協働をととても大事にしていることがわかった  
●端座位を取ることをケアプランに盛り込み、リハビリ専門職とも相談しながら介入していきたい

たくさんのご参加、アンケートへのご協力誠にありがとうございました！また、次の大会でお会いしましょう！