

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

VOL.

18

2025年7月

介護老人保健施設きよさと



介護老人保健施設さくら

CONTENTS

特集

芽を摘んで、発生ゼロへ 介護現場の高齢者虐待

02 巻頭言 会長 長谷川 賢／役員改選のお知らせ

06 ろうけん拝見! 08 支援相談員のリレーコラム／道老健Topic／老健大会告知

会長就任のごあいさつ

一般社団法人北海道老人保健施設協議会 会長
医療法人社団刀圭会・社会福祉法人刀圭会 理事長
介護老人保健施設アメニティ帯広

長谷川 賢



この度、先の一般社団法人北海道老人保健施設協議会総会におきまして会長を拝命いたしました。医療法人社団刀圭会(アメニティ帯広、アメニティ本別)理事長を仰せつかっております長谷川賢と申します。着任にあたりご挨拶申し上げます。

令和6年度、+1.59%の介護報酬改定率を勝ち取ったとはいえ、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少や水道光熱費、食費などあらゆるものの価格上昇は、経済を激変させてしまい、医療介護福祉事業における経営と運営に大きな影響を及ぼしています。特に我々の事業の礎である介護職員の給与は、処遇改善を施されたものの他産業のその平均には届かず、追いつこうとしても引き離され、そのGAPは未だ改善せず、高齢者の介護を志す貴重な担い手不足に拍車をかける大きな要因になっています。加えて、職員を集めるのに避けて通れない選択肢になってしまった人材紹介会社の斡旋料や紹介料は、ご存じの通り法人経営の大きな負担となっています。北海道という他都府県とは大きく違うこの環境下、孤軍奮闘虚しく

クローズする施設も残念ながら見受けられる中で、引き続き要介護人口は増加傾向を示しています。2025年問題突入と同時に2040年へ向けての課題抽出と解決策を同時進行させていかなければなりません。

老健施設の設置意義を北極星、高齢者が住み慣れた地域で安心・安全に長く過ごすための要「老健」をコンパスに見立て、現況を乗り越えていかにして存続発展させるかを目的地として、荒波へと漕ぎ出したいと思います。

これまで社会医療法人恵和会 西澤理事長先生、社会医療法人豊生会 星野理事長先生、先輩諸兄が築き上げてきた大切な歴史のパドルをしっかりと引き継いで、これからの北海道老健協156の会員施設の存続と発展のため、ヒト・モノ・カネに繋がる情報発信と機会確保にスピード感を持って取り組み、会員施設のために精進する所存でございます。

副会長と理事の皆様、当協議会事務連と足並みを揃えて運営して参りますので、引き続き会員皆様のご協力とご支援よろしく願いたします。

役員(理事・監事)

2025年6月28日開催の当協議会総会におきまして、役員の改選を行い下記の通り選任いたしましたのでお知らせいたします。(任期:令和7年6月~令和9年6月)

役 員	氏 名	施 設 名	役 職
会長(代表理事)	長谷川 賢	アメニティ帯広	理事長
副会長(理事)	高橋 肇	ゆとりろ	理事長
副会長(理事)	千葉 泰二	グリーンコート三愛	理事長
副会長(理事)	谷内 好	コミュニティホーム白石	理事長
幹事(理事)	蒲池 匡文	グランドサン亀田	理事長
幹事(理事)	貞本 晃一	豊翔の郷	施設長

役 員	氏 名	施 設 名	役 職
幹事(理事)	白川 久統	いきいき	理事長
幹事(理事)	工藤 浩市	フェニックス	施設長
幹事(理事・新任)	大西 智和	回生苑	理事長
顧問(理事)	星野 豊	ひまわり	理事長
名誉会長(理事)	西澤 寛俊	アメニティ西岡	理事長
監 事	本村 勝昭	ひだまりの里	施設長

芽を摘んで、発生ゼロへ

特集 介護現場の高齢者虐待

介護施設での虐待件数は近年増えており、道内でも3年連続で過去最多となりました。
どのような行動が虐待なのか、それはなぜ起きるのか。要因と、虐待発生を防ぐためのポイントを取材しました。

答えてくれた方

おくだ たつと
奥田 龍人さん

認定NPO法人シーズネット理事長
一般社団法人北海道ケアマネジメントサポートリンク代表理事



1952年、札幌市生まれ。同志社大学法学部卒。北海道中央児童相談所、道立札幌肢体不自由児総合療育センター(現こどもつくる)、医療法人深仁会で勤務後、北海道社会福祉士会会長、札幌市介護支援専門員連絡協議会会長などを歴任。2011年からNPO法人シーズネットでアクティブシニアの支援に取り組む。2015年、(一社)北海道ケアマネジメントサポートリンクを立ち上げ、ケアマネジャー支援を行う。自らも居宅介護支援事業所を運営。

増える高齢者虐待、その背景にあるもの

介護施設での虐待は年々増加しています(図1)。養護者による虐待が減る一方で、施設の従事者による虐待が増えているのが近年の傾向です(図2)。

厚生労働省による、2023年度の「高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律」に基づく対応状況等に関する調査で、虐待の発生要因として最も多く挙げられたのが「**職員の、虐待や権利擁護、身体拘束に関する知識・意識の不足**」でした(77.2%)。この背景には人材不足があります。人手が足りず、介護・福祉業界未経験者の入職が増加する中で、**対人援助の技術や知識が不足した人材**が増えてきています。現場で育成・指導しようにも、指導する側の人材や力量が足りていないことも往々にしてあります。結果、現場に「**不適切なケア**」がまん延し、それが温床となってやがて虐待が起きてしまうのです。

虐待の事実が認められた施設・事業所のうち、19.1%は過去にも虐待発生歴がありました。個々の人間性や能力の向上と同じくらい、**不適切なケアや虐待を生まない・見逃さない空気感や業務体制をつくる**ことも重要です。組織風土づくりは虐待発生を防ぐ要です。

図1 養介護施設従事者等による高齢者虐待の相談・通報件数と虐待判断件数の推移

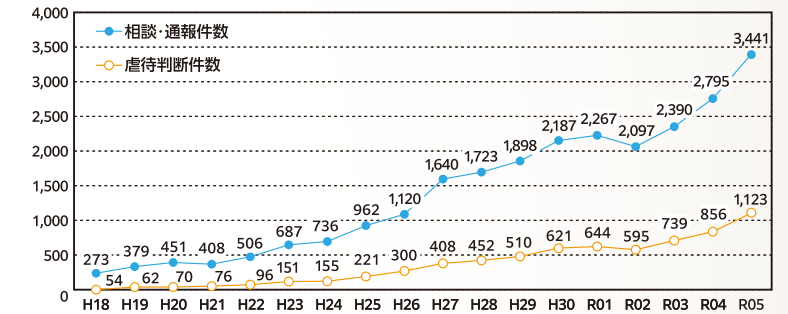
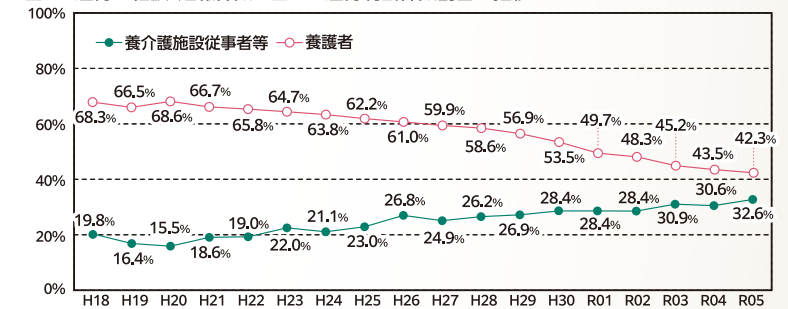


図2 虐待の相談・通報件数に占める虐待判断件数割合の推移



(出典:厚生労働省「令和5年度「高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律」に基づく対応状況等に関する調査結果」)

ここで再確認 虐待の種類と行動例

思いやりや好意からの行動も、受け取る人にとっては「敬意を感じない」「してほしくない」行動かも。周りの人とも話して、「虐待」への認識をすり合わせてみましょう。

身体的虐待	・暴力をふるったり、乱暴に扱う・食事や排泄などの行動を強制する ・身体拘束(緊急やむを得ない場合を除く) など	こんなのも NG ・急がせようと体や服を引っ張る ・食べたくないものを健康のためと無理に食べさせる
ネグレクト (介護等放棄)	・必要とされる介護や世話、医療サービスをせず、生活環境や健康状態・精神状態を悪化させる ・必要な用具を使わせないなど要望や行動を制限する など	
心理的虐待	・怒鳴る、ののしる、悪口を言う・行動を嘲笑するなど、恥をかかせる ・無視をしたり、尊厳を軽んじたりする など	こんなのも NG ・あだ名で呼んだり、タメ口で話しかける ・元気をさせようとやたらに大声で話しかける
性的虐待	・わいせつな行為をする、またはさせる・人前で裸にしたり、排泄行為をさせたりする など	
経済的虐待	・金銭の着服、無断流用、窃盗・寄付や贈与の強要 など	



虐待を
起こさない、
起こさせない
ために

今日から意識したいポイント

虐待の前段階にあるのが「不適切なケア」です。
不適切なケアという虐待の芽を早期に摘みとることで、虐待のリスクはおのずと減っていきます。

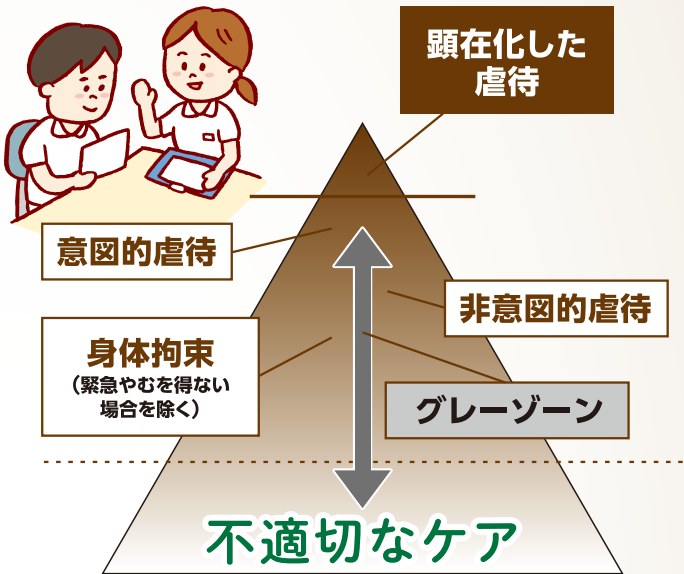
まずはここから 不適切なケアが 行われるのを防ごう！

●ケアについて気軽に話せる場づくり

ケアの適・不適の判断はなかなか難しいもの。でも、誰もが「これはちょっと……」と感じることはあります。例えば、以下のような行動が挙げられます。

職員の中で対応に一貫性がない	介助や配膳などの行動が乱暴
利用者の希望を無視する	言葉遣いがなれない
イライラなどの感情を周りに隠さない	

こうしたことへの**気づきを、日常的に皆で話せる場**をつくりましょう。ある施設では、一日の終わりにその日の気づきを皆が「メモ」で報告する取り組みを行っています。「おや?」と思ったことだけでなく、良いと思ったケアについても挙げてもらうと、その施設のケアへの考えや基準を組織に自然に浸透させることができます。メモという気軽なやり方は、職員への負担も少なく済むのがうまいポイントです。



※「高齢者虐待を考える 養介護施設従事者等による高齢者虐待防止のための事例集」(認知症介護研究・研修仙台センター)より引用

●ケアを学び、省みる機会を設定

ケアや虐待についての**専門知識を学べる研修や、さまざまな人と意見交換する機会への参加は自発的な気づき**を生みます。セルフチェックシートでの振り返りも良いでしょう。さまざまな団体がセルフチェック項目を公開しているので参考にしてみましょう。

目指すのは「起きない環境」 意図的・非意図的虐待を防ごう！

●組織のルールをつくり周知する

「うちは虐待や、そこにつながる行為を絶対に許さない!」という**思いを職員全員が持つためには、指針が必要**です。ぜひ、理念や規定・マニュアルの整備を。また、つくりっぱなしにせず、**日常的に皆が見返すことができる機会**もつくっておきましょう。

●身体拘束について明確に方針を決める

身体拘束は頭を悩ます問題です。その人の生命を守るためにやむを得ない場合(表1)には認められますが、その判断の範囲にはブレが生じがちです。例えば、一時的な拘束といつも頻繁に繰り返していればそれは永続的な拘束と同じです。これくらいならと思うことが定義としては拘束だったということもあります(表2)。

職員が適切な行動を取るためには、施設としての指針が不可欠です。**トップダウンで指針をつくり周知**しましょう。また、**現場の責任体制も整えましょう**。拘束実施・解除のいずれも迅速かつ適切に行えるよう、委員会を最少人数で開催可能とするのも一つの手でしょう。

●ダブルチェックの体制を整える

職員同士が**互いの業務を確認し合う仕組み**が有効です。新入職員でも発言しやすい仕組みになるよう工夫しましょう。定期的なアンケートの実施は、着手しやすく、データで状況を継続的に把握できるのでおすすめです。

表1 身体拘束の例外3原則		
①切迫性 本人や他の入所者の生命や身体が危険にさらされる可能性が著しく高い	②非代替性 身体拘束などの行動制限を行う以外に代替する方法がない	③一時性 身体拘束などの行動制限が一時的なものである

表2 気をつけたい「魔の3ロック」	
フィジカル・ロック 「縛る」例)ひも、Y字型抑制帯、車いすベルト 「囲む」例)四方のベッド柵、車いすテーブル 「制限」例)ミトン、つなぎ服の介護衣 「隔離」例)居室に閉じ込める	メディカル・ロック 例)向精神薬を過剰に使う スピーチ・ロック 例)言葉により制限する

Column
コラム

養護者からの虐待
～サインを見逃さないために～

利用者やそのご家族の身だしなみ、住まいの様子の変化、料金の滞納などは、虐待を発見する糸口となることもあります。「なんだか変わったな」「どうも変だな」と思ったら、気のせいと思わずにまずは施設で報告・共有を。その後、地域包括支援センター等、自治体窓口へ相談しましょう。

会員施設 対策事例

Case 1 委員会活動を刷新 セルフチェック等で 職員の意識向上・職場環境改善へ

虐待防止・身体拘束適正化委員会はあったものの、コロナ禍で集合形式の開催ができず、活動内容も不十分でした。そこで集合形式の開催を再開した2023年度から、委員会活動の刷新に取り組みました。

- ①指針・マニュアル共有の徹底
各部署での会議・ミーティング時に周知徹底が図られるよう変更
 - ②法人内研修の進化
集合研修を年2回実施。外部講師に依頼し、尊厳保持や人格尊重についての講義、不適切ケアの予防策・職場環境改善についてのグループワークなどを実施
 - ③不適切ケア防止啓発ポスターの作成・掲示
接遇・言葉づかいなどを意識付けするポスターを年3回作成。法人内の相談窓口も掲載
 - ④不適切ケアセルフチェックの実施
年3回、自身の行動と職場環境について振り返るセルフチェックを全職員が実施。委員会で分析し、所属長にフィードバック
- これらの取り組みの結果、98%の職員が、不適切ケアへの自身の意識の高まりを実感しました。特にセルフチェックは本人だけでなく、職員間の不適切ケア防止への意識も高めました。所属長・施設への情報共有が進み、風通しの良い職場づくりにもつながりました。

医療法人やわらぎ
介護老人保健施設
ゆう

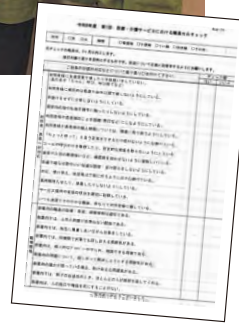
入所定員	70人
通所定員	75人
超強化型 併設型	



虐待防止・身体拘束適正化委員会の皆さん



法人内研修の様子



不適切ケア
セルフチェックシート

Case 2 虐待防止委員が 持ち回りで研修講師を務め スキルアップにもつなげる

各部署・職種からメンバーを集め、多職種で虐待・身体拘束防止委員会を構成しています。活動に継続性を持たせるため、委員は少なくとも2年以上携わる体制に。年度初めの委員会では法人理念や虐待防止マニュアルを読み込み、委員の役割を理解した上で年間の活動に取りかかります。

職員への虐待防止の研修は、年2回実施しています。多くの職員に参加してもらえるよう、研修時間は30分とコンパクトにし、それぞれの研修に3度の実施回を設定しています。講師は委員が務め、日頃の業務の中で組織に必要なと思ったテーマや、時事的な話題などを基に研修内容を考えます。構成やプレゼン練習などは委員会でサポート。これらの動きは、委員各自のスキルアップにもつながりました。研修では多職種3～4人でのグループワークを行っており、他職種の視点を学び、職種間の交流を深めることで、一体感を持った虐待防止活動につなげることができています。

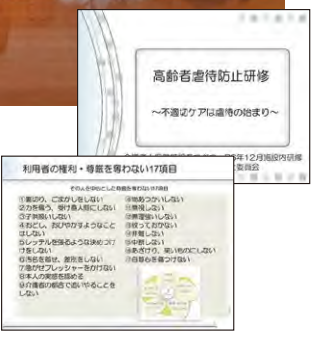
なお、当施設が属する法人では、運営している地域包括支援センターで介護施設向け・在宅事業者向けの虐待防止研修会も開催しています。事業者・養護者両方の意識向上に寄与し、区とも連携することで、地域全体での虐待防止意識の向上を図っています。

社会福祉法人栄和会
介護老人保健施設
あつべつ

入所定員	100人
通所定員	25人
超強化型 単独型	



虐待防止委員会の皆さん。
看護、介護、リハビリ、管理栄養士、
支援相談員、総務の多職種で構成



施設内研修の様子[左]と内容の例[右]

ろうけん栞貝！

Rouken Review!

切れ目ない連携と支援体制で地域に根ざした介護を展開 介護老人保健施設きよさと



在宅から入所まで、地域での暮らしを支える

清里町が開設し、社会福祉法人清里町社会福祉協議会が指定管理者として運営する「きよさと」。小清水町・斜里町からも利用者を受け入れ、広域的に支援を展開しています。

同法人は訪問介護やケアハウスの運営も行っており、法人内の異動で複数施設を経験した職員

も多数。同じ建物に法人本部や保健福祉総合センター、町の保健福祉課などが併設されており、調整や連携がスムーズに行われています。

地域医療機関との連携強化にも力を注ぎ、2025年2月からは多職種連携情報共有システム「バイタルリンク」を導入。提携医療機関の

入所定員 72人(短期入所2名含む) 通所定員 20人
超強化型 単独型
斜里郡清里町羽衣町35-35
TEL 0152-22-4830



清里クリニックと、協力病院の小清水赤十字病院との3施設間で、パソコンやスマートフォンを用いた情報共有が可能になりました。支援相談員主査の笹渕悠太さんは「グループチャット形式で手軽にやりとりでき、対応の迅速化につながっています」と話します。

人が根付く職場づくりで、質の高いサービスを

きよさとでは、サービスの質向上のため、職場環境の改善や人材育成に力を入れています。入所部門・リハビリ部門次長の小野寺徹さんは、「以前は離職者が多く、業務負担が増える悪循環が生まれていましたが、休みやすい・話しやすい職場づくりや、対人スキル向上の研修などに取り組み、今では離職率はほぼゼロになりました」と手応えを語ります。2024年3月には「北海道 働きやすい介護の職場認証制度」を取得。取り組みの努力が評価されました。

利用者さんの生活の質向上にも工夫を凝らし、2024年10月から余暇活動として「あみものくらぶ」を開始。入所者10名ほどが参加しており、集中力や意欲の向上に大きな効果があったといいます。「発案者の理学療法士は編み物初心者だったので、通所リハビリの方から編み方を教わることも。

同法人のヘルパーを利用している方から毛糸を寄贈してもらうなど、地域との温かいつながりも生まれています」と小野寺さん。また、月に2〜3回、季節や外出気分を味わえる食事を用意し、食のよこびを感じてもらえるよう取り組んでいます。

これらの取り組みを継続するとともに、今後は長期入所や看取りのニーズにも対応していく必要があると施設長の屋鋪俊幸さんは言います。「現在、利用者の平均年齢は91.4歳。これまで在宅復帰を支援してきたこともあり、『長期入所となった際も引き続ききよさとにお願いしたい』と言ってくださるご家族は多いです。短期入所から長期入所へ移行する方は年間10人弱いらっしゃいます」と屋鋪さん。短期入所と長期入所の支援をどう両立させるかという課題に向き合いながら、地域の声に応えられる施設を目指しています。



各利用者さんが編んだ小さなモチーフを職員がつないでひざ掛けを作成。これまでに3枚作り上げた

すてきな手袋を編んだ利用者さんも



事務連
ならから
質問です

職場環境の改善や人材育成において、ブレない軸として大切にされていることをお聞かせください。

大切な軸としていることは、全ての取り組みが利用者さんへのより質の高いサービスの提供につながるとして活動することです。そのために日々、チーム内での助け合いや情報共有を促進する仕組みや体系的な教育システムの構築と個々の職員のスキルアップ支援に職員一丸となり取り組んでいます。



北見市・清里町の老健施設にお邪魔しました！
在宅復帰・在宅支援、レクリエーション、採用活動、多職種協働など、各老健が重点的に力を入れている取り組みを紹介していきます。



リハビリ提供施設として地域ニーズに応え、利用者さんの「帰りたい」思いをかなえる 介護老人保健施設さくら



断らない姿勢と手厚いフォローで信頼を積み重ねる

「さくら」は、年間約1,100人が入退所する超強化型老健です。在宅療養支援とリハビリに特化した施設が少ない北見地域において、日常生活の支援に加え、脳疾患などの医療依存度の高い方の受け皿としての役割を担っており、その圏域は遠軽町、訓子府町、網走市、丸瀬布町など広域にわたります。相談課長の武田学さんは、「私たちの役割は、日常生活を再構築し支援すること。断らないことを第一に、利用者のご家族の『自宅に帰りたい』という気持ちに寄り添い、幅広く利用者を受け入れています」と話します。

現場では、質の高い介護・医療提供のため、ICTを積極的に活用。全居室に動作モーションセンサー(カメラ)やセンサー内蔵ベッド(60床)を

整備し、転倒時の状況の動画記録から原因分析、対応方法の精度を向上させ、ナースコール(スマホ)と連動し効率的な転倒予防に役立っています。また、職員間のコミュニケーションのためのインカムや全部署共通の介護システムなどを用いて、業務の効率化や情報共有の円滑化につなげています。在宅復帰後のフォローアップが最重要と考え、訪問リハ、通所リハ、訪問看護、居宅介護支援といった在宅サービスを展開。通所リハでは、大規模特例型として、リハビリに特化した支援体制を整えています。「利用者の生活目標に応じて、介護、看護、リハビリ専門職が協働して機能訓練の個別プログラムを実施します。マシントレーニングやテレビ体操など、利用者が楽しみながら運動に

取り組み機能維持を意識してもらおう環境をつくっています」と理学療法士の渡部剛さん。さらに、医師とリハビリ専門職が定期的に状態を評価し、その結果を利用者、ご家族、ケアマネ、施設職員で共有することで、より効果的な支援が可能に。こうした体制が地域で信頼を集め、ご家族や関係者の口コミで相談につながることもあるといいます。



通所リハビリでは多職種が協力して運動をサポート

地域の医療・介護を支える人づくりに尽力

若手人材の採用・育成にも力を注いでいるさくらでは、2019年から「介護プロフェッショナルキャリア段位制度」を導入。全国共通のものさしに基づいた評価・指導で成長支援を行うとともに、各部署内での勉強会や多職種でのWeb研修、外部講師による研修会などを行い、現場力の底上げに取り組んでいます。

将来の人材確保を見据え、道内の大学、専門学校など各養成校からの実習生の受け入れ、

地域の養成校への講師の派遣も実施。「オリジナルラベルの飲料水やクリアファイルといったノベルティづくり、アウトドアブランドとコラボしたウェアを導入するなど、施設を印象づけるための工夫も行っています」と武田さんは話します。時代が変化し地域のニーズが変わっても、さくらが大切にするのは変わらない老健の役割を機能させ、世のため人のために利用者一人ひとりに向き合う姿勢。これからもそのための歩みは続きます。



▲施設名称とイラストが入ったオリジナルウェア
オリジナルラベルのミネラルウォーター▶

事務連
さきから
質問です

介護プロフェッショナルキャリア段位制度の評価対象者は、どのように選定しているのでしょうか？経験年数によるのか、それとも希望者なのか教えてください。また、レベル認定後のフォローアップなど、システムの仕組みを教えてください。

入職から6カ月以上経過した全介護職を対象としてレベル認定(2-2)を目指しています。認定後は複数のアセッサー(指導者)が段位項目を分け毎年フォローアップしています。また認定者は家族への介護指導、新人や実習生の指導、全体の介護技術の平準化に活躍しています。

支援相談員の リレーコラム

Vol.
9

そしてバトンは渡された。

「また？それとも映画？」そんな言葉が、北は稚内、南は函館、東は根室から聞こえてきそうですが、最初に申しておきます。申し訳ありません。エスポワール北広島6代目ソーシャルワーカーの佐藤幹博と申します。当然バトンがうまくつながらない時はやり直します。

老健で支援相談員をしていると、急性期病院のソーシャルワーカーの方々と相談援助を通じて「知り合い」「語らい」「計らい」をする事があります。それぞれ配置されている機関や組織の中で求められるパフォーマンスを惜みなく発揮している事と存じますが、その中で老健の相談員の役割としてバトンを受け渡す事があります。特に急性期のソーシャルワーカーであれば利用者様との関わる時間が極端に限られているにも関わらず、その中できちんとバトンを渡してくれるソーシャルワーカーさんは多いです。本当に頭が下がります。そして我々も次のターンでこのバトンを上手く渡せるように準備し、その精度を上げていきます。

医療福祉課長 佐藤 幹博

介護老人保健施設エスポワール北広島



10年前の私です。
10年後が気になる方は前々号へ戻りましょう(笑)▶

このルーティンの中で、経過を前任者(急性期のソーシャルワーカーさん)に報告する(戻す)事を怠らない。これが老健の相談員として必要な粋な計らいだと私は思っております。リレーの状況を的確に判断し、スタートからゴールまで見届ける運動会の両親の様な立場からではなく、ゴールシーンをイメージしながら、それぞれ任せられ与えられた距離を懸命に走り続けている事と思います。昨日も今日も明日も。どうかそんな素晴らしい仕事を目先の価値にとらわれず、志してくれる仲間が増える事を祈念致します。

NEXT ▶

次の執筆者はボスウール士別の鈴木さんです。私の相談員としての始まりの場所。素敵な仲間がいます。運動会の花形であるリレー競技でのバトンの姿を目にする事も最近ではなくなってしまいましたが、私の渡すバトンがゴールまで届きますように。

道老健Topic リハビリ職員対象の座談会を開催しました

2025年6月27日、リハビリ職員を対象とした座談会をオンラインで開催しました。3回目となった今回は、新人、中堅、ベテランと経験年数ごとにグループを分けて実施。テーマは各グループで異なり、所属施設のリハビリの特色について話したり、通所リハ・訪問リハに専任スタッフを置くことのメリット・デメリットを考えたり、人材育成にどう取り組んでいるかを話し合うなど、1時間近く意見交換を行いました。各グループの座談会終了後、それぞれどのようなディスカッションを行っていたのかを参加者全員で共有。経験年数を超えての質疑応答などもあり、

実りの多い会となりました。

広い北海道では、研修参加にかかる移動時間や費用の負担は大きくなりがちですが、オンライン開催はその負担が少なく、参加しやすい方法だと考えています。今後も、情報交換や日々の悩みを共有するための場として、工夫を凝らした会を企画していきますので、会員施設の皆さまのご参加をお待ちしております。



座談会の様子

INFORMATION

第32回 北海道老人保健施設大会

日時 2025年 10月18日 土 会場 ホテルエミシア札幌 (札幌市厚別区厚別中央2条5丁目5-25)

大会テーマ 働きやすい老健を共に考える ～魅力ある職場と人材確保～

基調講演 未定(大会テーマに沿って調整中)

講師 小林 雄二郎氏 株式会社エイデル研究所 常務取締役 京都支社長

シンポジウム 働きやすい老健を共に考える ～魅力ある職場と人材確保～

座長 志水 幸氏 北海道医療大学 看護福祉学部 教授

シンポジスト 介護老人保健施設コミュニティホーム岩内、介護老人保健施設あつづつ、介護老人保健施設グリーンコート三愛より3名

参加費 大会 3,000円(1名/税込)
懇親会 5,000円(1名/税込)

お申し込みおよび登録はこちらから
参加登録締切 2025年 9月23日 火・祝 正午まで



演題発表
40題

演題登録締切
2025年
8月19日 火
正午まで

演題抄録締切
2025年
9月16日 火
正午まで

大会の
運営等の
基本事項に
ついて

第32回北海道老人保健施設大会事務局
〒059-0463 登別市中登別町 24番地113
介護老人保健施設 グリーンコート三愛
TEL 0143-83-0111 FAX 0143-83-0113

演題申込、
参加申込、
抄録原稿
送付について

第32回北海道老人保健施設大会登録事務局
担当:田畑 E-mail info-pop@doroken.jp