

ふ、く、ふ、く かねら版

医療・介護・福祉コミュニケーション情報誌

麻生教育サービス株式会社 URL <http://www.aso-education.co.jp/>



特集①
Special
Interview

介護業界における 人材確保

— 業界全体で2025年に向けた
早急な人材育成を

特集②
Pickup
Report

実践塾での取り組みと改善事例報告

— 認知症の重度化予防実践塾 その2

2014
VOL. 93

AES
ASO EDUCATION SERVICE CO.,LTD

介護業界における人材確保

業界全体で2025年に向けた早急な人材育成を

団塊世代が75歳以上になる2025年には、介護の人材が不足することが懸念されています。人材問題は、業界が総力を挙げて、今からの早急な対応が必要とされています。厚生労働省の武内和久さんにお話を伺いました。

介護現場の課題を解決して10年後へ向けた人材を確保する

2014年現在、介護職員は149万人ですが、2025年には249万人の介護職員が必要となります。10

0万人もの人材を10年間で育成しなければなりません。働き手となる若年層の人口は減り、景気が上向きになると他業種に人材が流れていきがちです。つまりサービスやお金が確保できても、人材がないために介護サービス

を提供できないという事態になりかねないのです。

武内さんは「まず介護職の現状を改善する必要があります」と言います。「介護職はいわゆる3K職場とされてイメージが悪く、賃金水準も他業種に比べると低いままで。さらに将来のキャリアパスも見えにくい。これらの課題を解決するためには事業主はもちろん、国や県などの行政、職能団体、現場で働く人など、業界全体が力を合わせてやっていかねばなりません」

事業主は「人を育てる」長期間働いてもらうという心構えを持ち、介護職につく人もプロとしての自覚を持って働く。そして国や県などの行政は介護業界や人材育成に対する大きな方向性を打ち出し、介護に関する職能団体や教育機関は専門性の高い人材を育成するための体制を確立する。こうした業界全体

の動きが相まってこそ、つまり「空気を変える」ことで、必要とされる人材が確保されるようになると思います。

今年から来年にかけては消費税財源による新たな財源や介護報酬をどう使うかなど、大きな動きがいくつもあります。人材不足がいよいよ逼迫してくる中で、早急な対策が欠かせないのです。

日本全体をトータルに ブランドデザインする思想を

今後の対策のために、武内さんは「日本全体をトータルに見たブランドデザインが必要」と考えています。「介護業界におけるこれまでの対応は場当たり的であったり、さみだれ式であったり、日本全体をどういう方向に導くのかという考え方が欠けていました。10年後を見据えて、定量的なものごとを考える必要があると思います」

現在、厚生労働省では福祉人材確保対策の方向性をとりまわめており、同時に都道府県単位では将来の介護人材需給の推計作業が進められています。これまで自治体では漠然と対策に取り組んでいたのですが、今後はデータを分析し、根拠に基づき施策が行われるようになります。実は、これからの高齢化は地域によって大きく違いがあり、とりわけ深刻なのが都市部の高齢化です。

本は世界でトップをいく高齢化・少子化社会です。加えて日本人はヒューマンケアに優れていると思われているので、日本での取り組みを自国のモデルにしたいと考えている国はたくさんあります。とりわけ今後急速に高齢化が進むアジアでの関心は高い。日本が介護サービスをどうつくるのか、人材をどう育成するのかが、世界中から注目されているのです」

なる点。「日本が得意とするロボットやITの技術も介護の現場には活かされていない。もっとどどん欲に研究すべきです」

また、介護業界の意識改革が必要も。「介護業界は急成長したので、事業主にも現場職員にも意識にバラつきがある。人材が定着して離職率の低い事業所が全体の6割を占める一方で、離職率が30%以上の事業所が2割もあります。この2割が業界全体の印象を悪くしているともいえるでしょう。業界全体が一丸となって生まれ変わらなければ、介護のイメージは向上せず、必要な人材の確保も難しいと思います」

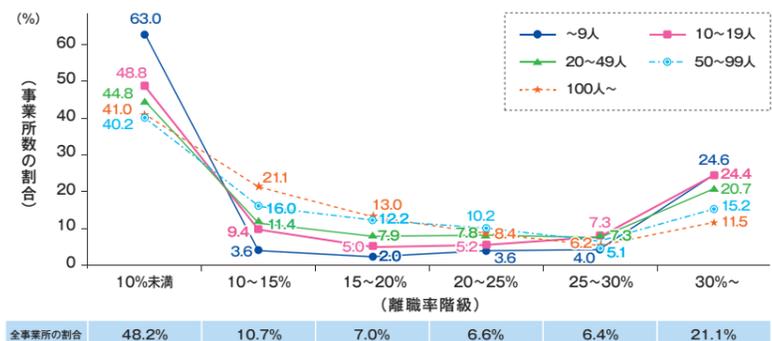
「これまでの高齢化対策は地方の過疎地を想定したもので、実際にこうした地域ではすでに何らかの対策が行われて一定の成果をあげています。けれども、今後問題となるのは人口が集中する都市部の高齢化で、この10年で急激に進むと考えられています。これまでも違った対策が必要となり、その内容は地域や県によって変わってきています。地域でどうするかを主体的に考えることがより重要になるのです」

世界から注目を集める 日本の高齢化社会と介護対策

武内さんはアメリカやイギリスでの滞在経験があります。外からの目で日本を眺めると「日本の介護対策は世界から注目を集めている」そうです。「日

離職率階級別にみた事業所規模別の状況

介護職員の離職率は、事業所別に見るとバラツキが見られ、10%未満の事業所が約半数である一方、離職率が30%以上と著しく高い事業所も約2割存在する。



■注1) 離職率=(1年間の離職者数)÷労働者数 ■注2) 離職率の全産業平均14.8%(平成24年度 厚生労働省「雇用動向調査」より)
【資料出所】(財)介護労働安定センター「平成24年度介護労働実態調査」

介護業界を変えるためには現場からの改革が必要です。福祉分野は国の制度で運営されるため、どうしても上からの指示待ちの傾向があります。けれども武内さんは「待っているだけでは人は集まってくる」と語ります。「現場で働く一人ひとりがプロとしての誇りと自覚を持ち、介護という仕事の素晴らしさを発信していくべきです。世の中がどんなに便利になっても、人をケアする仕事は人にしかできないことですから」

たちばなし

今回のふくふくかわら版のテーマは「人材育成」についてです。冒頭で厚生労働省の武内様よりお話を伺っていました。日本では今後10年間で、100万人もの介護人材を育成しなければなりません。しかし、私が現場でお会いする施設長・事務長の皆さんからは「求人を出しても応募者が来ない」という話をよく伺います。これから日本が進むべき方向と、介護現場の方々のリアルな意見の両方を目的の当たりにし、介護人材の確保の難しさを改めて実感いたしました。

新規採用と同時に重要となってくるのが、現在在席している職員の方々の育成です。麻生教育サービスでは人材育成に関する研修を法人向けに実施しております。1回完結の研修から年間研修まで、計画立案の段階からお手伝いさせて頂いております。受講対象も新入職員から管理職・経営層と幅広く、「組織人としての自覚を促す研修」から「認知症ケア研修」まであらゆる研修をご提案させて頂いております。お気軽にお問い合わせ下さい。



麻生教育サービス株式会社
医療福祉事業部 人材育成支援課
立花 美穂

人材確保・定着のための普及啓発と職場環境改善

福岡県介護職員技術向上研修・福岡県介護職員管理能力向上事業

介護人材確保のためには賃金水準の問題だけでなく、さまざまな取組が必要です。その中心となる3つの柱が「参入促進」「資質の向上」「労働環境・処遇の改善」。福岡県における課題への取組を、福岡県保健医療介護部介護保険課の橋本英雄さんに伺いました。

介護職員の定着率を上げ 優秀な人材確保のために

福岡県では、いわゆる「団塊の世代」が75歳以上となる平成37年(2025年)に向けて、さらなる介護人材が必要となるため、様々な事業を行うとともに、新たな取組を検討しているところです。

福岡県の介護保険課では「参入促進」に向けて、まず介護の仕事について知ってもらおうと、普及啓発事業を行っています。11月11日の「介護の日」をPRする講演会やコンサートなどの取組、年に一度の介護の祭典「ふくおか介護フェスタ」で介護の技術を競う「ふくおかケアコンテスト」を行うなど、広く一般を対象とする事業が行われています。

「資質の向上」と、定着率を上げるための「労働環境・処遇の改善」です。そのための事業として「福岡県介護職員技術向上研修」と「福岡県介護職員管理能力向上事業・明るい介護職場づくり塾」が行われています。

宣言目標達成のために 課題の発見と改善策の検討を

福岡県介護職員技術向上研修は、これまでの内容を見直して経験年数に合わせた3段階の研修体制になりました。よりきめ細かい研修を実施することで、資質の向上だけではなく、経験不足による悩みや失敗で離職する職員の防止にもつなげています。「技術向上研修は参加希望者も多く、定員の2〜3倍の申し込みがあります。介護業界は、



明るい介護職場づくり塾での研修の様子

小規模な事業所が多く、職場内での研修実施が難しいことの現れだと思えます」と橋本さん。

一方、福岡県介護職員管理能力向上事業・明るい介護職場づくり塾は、今年度からの開催で、その名称からも分かる通り、管理者の育成と職場環境の改善を兼ねた事業です。参加者は最初に目標とする定着率を宣言し、その達成のために6回のカリキュラムの中で課

題の発見と改善策を検討し、職場での実践でうまくいかない場合は、アドバイザーの支援も受けられます。こうしたスタイルの研修はめずらしく、他県からも問合せが来ているそうです。

また、少人数の「塾形式」で県内22エリアにおいて実施されるのも大きな特徴。橋本さんは「地域での自主的な活動につながるように、ネットワークづくりも兼ねている」と語ります。

さらに、今後の取組については、「内容は検討中ですが、人材確保等の取組は、関係団体がバラバラに取り組むのではなく、介護業界全体がまとまって課題に取り組むことが何よりも重要。県も一体となって取り組みます」

福岡県保健医療介護部
介護保険課企画係 係長
橋本 英雄さん



REPORT

筑豊地区での人材育成のために 喀痰吸引等研修に取り組む

社会福祉法人猪位金福祉会 暖家の丘

田川市に拠点を置く社会福祉法人猪位金福祉会「暖家の丘」では、今年度から喀痰吸引等研修を実施することになりました。喀痰吸引は介護現場ではニーズが高まっているのに、人材育成が追いついていない分野でもあります。研修の目的などを教育研修部長の佐々木公仁子さんに伺いました。

介護の現場で求められる 喀痰吸引等の技術

現在、介護福祉分野ではさまざまな制度改革が行われています。喀痰吸引も以前は医療従事者しかできませんでしたが、実際にはさまざまな場面で喀痰吸引は必要とされています。喀痰吸引ができる看護師がいないために施設に入れなかったり、在宅での療養をあきらめたりするケースも目立ちました。そこで研修を受けた介護職員も喀痰吸引ができるよう改められたのですが、その研修そのものが少ないのが実情です。

「暖家の丘」ではこの秋より喀痰吸引等研修を実施します。「広く地域の人材育成に貢献するためにも、早期に事業



高齢者住宅 サンフェロー 暖家の丘

化し、毎年実施できる体制を作りたい」と佐々木さん。

喀痰吸引等研修を実施している法人は、福岡県内でもまだ少数であり、地域の人材育成としても期待が寄せられています。

自分の家の近くに あったらいいなと思える施設

もともと「暖家の丘」は在宅福祉を中心に活動をスタートさせました。そのため非常にメニューが多く、300名以上の職員を抱えています。「在宅で、ひとりの高齢者が必要とするサービスをひと通り揃えていくとこうなりました。私たちが提供しているのは1対1のサービス。そのサービスを支えるためには職員1人1人の教育が何よりも重要です」。めざすのは「自分の家の近くにあったらいいなと思える施設」。実際に自分の家族がここを利用したいかどうかを常に考えているそうです。

介護業界では利用者もいて、施設もできていくのに、そこで働く人材が集

まらないために施設がオープンできないこともあります。「介護の仕事」は「資格の仕事」でもあり、自分が成長できる職場で働きたいと考える介護職員が多い中、自社で研修を受けさせやすい体制を整え、資格をとりやすい環境を作ること、魅力ある職場づくりに取り組むことが重要だと考えています。そのため今回のような技術研修だけでなく、社会人としてのビジネスマナーやメンタル面の研修の受講なども充実させていくそうです。

社会福祉法人猪位金福祉会
理事長付部長 兼
暖家の丘教育研修部 部長
佐々木 公仁子さん



スタッフがやりたいことを実現する会社

株式会社ゆり庵

精神・知的障がい者を対象としたサービスを展開する宗像市の「ゆり庵」は、先駆的な試みも多く、各地から視察が訪れます。実は、福祉サービスの組織としては非常にめずらしい株式会社なのです。その活動と考えを代表の平方立身さんに伺いました。

3年半で4つの事業部 やりたいことを次々実現

「自立」をコンセプトに活動する「ゆり庵」には4つの事業部があります。



1日の定員10名に対し、現在は1日6~10名の児童が通所

地域に溶け込みながら生活するグループホーム、自立の準備のための障がい者就労支援センター、療育が必要とされる子どもたちのための児童発達支援センター、自分なりのペースで生活能力を高める障がい者生活支援センターです。グループホームだけでなく6ヶ所あり、活動は非常に多岐にわたっています。現在は宗像市と

URの協力を得て高齢化が進む公団住宅内に食堂を開設し、就業体験の場とするとともに地域との交流も行っています。

設立3年半の組織としては、非常に

速いペースで事業が展開しているといえます。平方さんは「10年計画ぐらいで考えていたのですが、スタッフの仕事と取り組みのスピードの方が速くて」と笑います。スタッフの自由な発想を自由に展開できる理由のひとつが株式会社という組織の形式。民間の会社であれば比較的自由に活動ができるため、さまざまな試みをスピードをもって実行していくことができます。もちろん自助努力で会社を維持していく必要がありますが、それもやりがいのひとつになっています。



紙袋の加工等の内職作業中

スタッフが幸せでなければ 充実した仕事はできない

福祉の業界で課題とされている人材の定着率も、「ゆり庵」では創業から辞めた人間はひとりもいません。自分たちのやりたいことが実現できる環境に加え、従業員の幸せを考えた処遇にもその秘密があります。「福祉の業界では苦勞が美德のように思われている面がありますが、自分たちが犠牲になって仕事をするのは本来の姿ではないと思います。スタッフが充実した生活を送れるよう、できる限り処遇も上げていきます」と

平方立身さん。社内旅行では全社員で海外へ行くこともあるのだとか。また忘年会をみんなで企画するなど、楽しむことを大切にしています。

株式会社ゆり庵
代表取締役
平方立身さん

Profile

以前は人材関連の会社に勤務。恩師とのかかわりの中で今の仕事に出会い一念発起。2011年に宗像市にて株式会社ゆり庵を設立。



平方さん。社内旅行では全社員で海外へ行くこともあるのだとか。また忘年会をみんなで企画するなど、楽しむことを大切にしています。

情報を共有して、施設間交流の場をめざす

介護の質向上勉強会

介護業界ではさまざまな研修などが行われていますが、地域によって、あるいは施設の規模などによって情報格差があります。その格差をなくし、施設間の交流をめざす取り組みが柳川市を中心に始まりました。

たくさんのご縁に恵まれて 新たな勉強会をスタート

介護に関する情報提供や取り組みに対する熱意は、自治体によって大きく温度差があります。そこで柳川市を中心に有志が集まってスタートしたのが「(仮称)介護の質向上勉強会」です。志を同じくする介護に携わる仲間たちが出会ってカタチになり、定期的な勉強会を開催することになりました。

会場となった有料老人ホーム「さくらんぼ」



去る8月19日の第1回勉強会は柳川市の有料老人ホーム「さくらんぼ」で行われ、柳川市

大川市、大牟田市、筑後市、八女市など近隣地域の施設から30名ほどが集まりました。大牟田市の小規模多機能型居宅介護「ふらいえ」管理者の中村安孝さんが講師となり、まずは「コミュニケーションと認知症ケア」をテーマに講義。その後はテーブルごとに意見交換が行われ、参加者は活発に情報交換を行っていました。「困っていた課題をみんなで話し合うことができ、有意義だった」という声も聞かれ、参加者は充実した時間を過ごしたようです。



近隣地域の施設から30名ほどが熱心に受講

置いていましたが、現在は業界の外から現場を支援する仕事をしていきます。待鳥さんは以前から情報の格差を感じていたそうです。「自治体によって

まずは筑後地区で 参加施設を増やすのが目標

この勉強会の中心となっているのが待鳥伸司さん。以前は介護業界に身を

違うのはもちろん、施設の規模が小さくなると研修会などの情報そのものが届きにくくなります。それならノウハウや情報を持っていく施設から学べば、勉強にもなり、施設間の交流にもなると思いました」

今後は2ヶ月に1回のペースで勉強会を行っていく予定で、参加する施設をもっと増やしていきたいという

希望があります。「まずは私たちが拠点とする筑後地区で勉強会の質を向上させていきたいと思っています。知識や技術を持っていると介護の現場にいる人たちも楽になります」と待鳥さん。また趣旨に賛同し、今回の会場提供を申し出た「さくらんぼ」施設長の平田稲子さんも「いろいろな研修に参加したが、なかなか現場に活かすことができなかつた。今日を機会に少しずつ顔見知りが増え、現場のことを気軽に話し合えるネットワークが広がっていけば」と語っていました。

株式会社ジーエム
介護部門 エーデルワイス
待鳥伸司さん

Profile

病院管理士、福祉住環境コーディネーター、介護福祉士、認知症管理者研修認定資格、おむつフィッター。地域の介護の質を向上させるための活動に取り組む。



国家試験合格までを徹底してフォローする

社会福祉士・精神保健福祉士通信課程

麻生医療福祉専門学校福岡校では通信制の教育も積極的に行っており、国家試験の資格取得を目指す社会福祉士および精神保健福祉士などの学科があります。通学とは違ったノウハウが必要な通信課程について、責任者の藤丸哲也さんに伺いました。

厳しい合格率の中で国家資格取得を目指す

同校の通信課程は社会人を対象としたもので、これまでに社会福祉士は1949名が卒業して1161名が国家試験に合格、精神保健福祉士は369名が卒業して332名が国家試験に合格しました。社会福祉士は年度によって20%程度の合格率しかないこともある厳しい中、高い合格実績を残されています。

通信課程の受講者は福岡市、北九州市を中心に九州一円に広がっています。「多くの受講者は医療・福祉系の施設で実務を担当している方々で、現場での自分の知識不足を実感して勉強の決意を

されるようです。そのため向上心が高く、仕事との両立を覚悟しています。中には60歳を過ぎて「学び直したい」と入学された方もいらっしゃいました」と藤丸さん。国家試験を意識したカリキュラムとすることで、体系的に知識を学ぶとともに、国家試験合格に直結する学習内容となっております。

卒業後もしっかりフォロー！気軽な見学会も開催

受講者の向上心に加えて、充実したサポート体制も勉強を長続きさせる秘訣です。通信教育は基本的に教材などを用いた自宅学習が中心となりますが、同校ではスクーリングと呼ばれる面接授業の機会を利用し、学習交流会で勉強する



麻生医療福祉専門学校福岡校 通信課程責任者 藤丸 哲也さん

学校 麻生塾 法人

麻生医療福祉専門学校 福岡校
社会福祉士(一般)・精神保健福祉士(短期)養成通信課程
TEL 0120-291-294

仲間づくりをしても良かったり、電話やメールなどですぐに相談できる環境を整備しています。そのため特別な事情がない限り、ほとんどの受講者が途中で脱落せず、卒業して国家試験を受験しています。スクーリングや交流会で培った人間関係は、互いに学び合う仲間をつくるだけでなく、卒業後の実務の中でも役立つと好評です。

また受講後すぐに国家試験合格が理想ですが、残念ながら合格できないケースもあります。その場合も、合格するまでフォローを続けてくれます。毎年行われる国家試験対策講座には卒業生も参加でき、情報提供や学習相談などにも応じています。これまでのケースでは、10年以上かけて試験に合格した卒業生もいるとか。詳細を知りたい場合は、各地で行われる説明会、またはスクーリング見学会に参加するのがおすすめです。



介護現場における人材育成

介護の場で求められる人材とは、介護の専門知識を持ち、「介護技術」が一定レベル以上に達している人材であり、人材育成の視点で重要となるのは、所属事業者の内部で行われるOJTで、何をどのように教育すれば、社会が求める一定レベル以上の介護技術を持つ職員を育成できるのかという視点である。

この部分は各事業者が「介護マニュアル」などを作成し、それに基づいた指導が行われていると考えられるが、介護マニュアルの内容自体に事業所間格差があれば、社会が求める一定レベル以上の介護技術を持つ人材を育成できるとは必ずしも言えなくなるし、そもそも指導の根拠となるツールを持たない事業者では、指導する職員個人の経験則に基づいた根拠のない方法と、勘に頼る指導とならざるを得ず、適切な人材が育つ保証はなくなる。そうした状況を生まないための方策の一つとして、24年度からスタートした、介護キャリア段位制度のレベル認定に使われる「評価ツール」の活用を提案



したい。

例えば評価シートの「起居の介助ができる」というチェック項目は、次のように示されている。

1. 起きる前に、利用者の体調確認をしたか。
2. 全介助が必要な利用者の上体がカーブを描くように起こしたか。
3. 一部介助が必要な利用者について、足を曲げてもらう、柵をつかんでもらう等、利用者の残存機能を活かしながら起居の支援を行ったか。
4. 利用者を側臥位にして、テコの原理を活用しながら、無理のない介助を行ったか。

理のない介助を行ったか。

このように評価ツールは、今まで「感覚」で行っていたことが言語化されており、しなければならぬことを指導者が具体的に言葉で伝えることができ、ツールをそのまま介護マニュアルにできるという利点がある。そうであれば、なんとなくわかっていた部分が言語化されることによって、実はしなければ



特別養護老人ホーム 緑風園総合施設長／執筆家 菊地 雅洋氏



書名:「介護の詩 明日へつなぐ言葉」
著者:菊地 雅洋
発行:株式会社ヒューマン・ヘルスケア・システム
価格:定価1,000円(+消費税)
発行日:2014年5月1日

Profile

1960年生まれ。社会福祉法人 登別千寿会 理事、特別養護老人ホーム緑風園・デイサービスセンター緑風園・緑風園居宅介護支援事業所 総合施設長、特定医療法人社団千寿会 理事、登別市介護認定審査会委員など多数兼職。社会福祉士・介護支援専門員。ブログ「masaの介護福祉情報裏板」が好評で、講演や連載の執筆なども多数。著書に「人を語らずして介護を語るな～ masaの介護福祉情報裏板」(ヒューマン・ヘルス・システム社)など。

ならないことを行っていないか、間違い方法で行ったこと、明らかなるし、指導する担当者によって、教える内容が違ってくるという状態はなくなる可能性が高い。しかも評価ツールは、社会が求める介護のレベルを示しているのだから、ここで評価される介護を行うことができる職員とは、社会が求める介護技術を獲得した職員であるということが出来る。それは、そのレベルに達する専門知識と介護技術を得るための、「動機づけ」にもつながると思え、段位認定を受ける・受けられないかわらず、評価ツールを活用して職員のスキルを標準化するという考え方はあつてよいだろう。

実践塾での取り組みと改善事例報告

認知症の重度化予防実践塾 その2

前号でご紹介した金田弘子さんが取り組む認知症の重度化予防実践塾。今回は実際の実践塾に参加させてもらいました。その様子を報告するとともに、今回はこれまでに見られた認知症の具体的な改善事例をご紹介します。

専門家も一般介護者も一緒に学ぼう実践塾

今回おじゃましたのは高知市で開催された実践塾。去る7月に高知市総合あんしんセンターで実施されました。高知市は全国でも実践塾の取り組みが活発な地域です。4期生の受講生のうち17名はデイサービス、小規模多機能、居宅介護、通所リハビリ、高齢者支援センター、老人ホームなどの施設に勤務する専門家。加えて実際に介護しているご家族が3名参加されました。

まずは全員の自己紹介。なごやかな中にも実践塾から何かを学んで帰ろうという意欲がうかがわれます。その後金田さんの講義が始まり、午後からは演習も行われます。講義で金田さんが話すのは、前回もお伝えしたような認知症の予防、あるいは改善のための

理論的取り組み。脱水・便秘・栄養不足・運動不足など、認知症を招きやすい状態を具体的に学び、どうすればそれが改善できるかを解説していきます。また、心理状態も認知症に密接な関係があるため、環境に配慮した介護のあり方を学びます。

実践塾は1回で終わりではなく、次回にわたって開催されます。そのため今回に向けた宿題が出されるのです。この日渡されたのは食事記録のためのシート、水分摂取と排便の記録表などです。介護対象者の食事内容や水分摂取、排便を記録していくことで、体調管理がきちんとできているか、また予防・改善の具体的な効果が現れるかを確かめることができます。次回以降は、この宿題を各自が実践し、結果を持ち寄りながらフィードバックすることで介護の質を磨いていくのです。

参加者の声

義母の介護に携わるOさん

義理の母を5年ほど1人で介護しています。この3月までは仕事もしていたので本当に大変でした。実践塾は知り合いの元保健師さんからすすめられて参加したのですが、金田先生の話を聞いて思い当たることもあり、勉強になりました。専門家と一緒に学ぶことで専門的な知識も習得できると思います。メディアなどで取り上げられる介護の事例は悪いことばかり。私も義母の徘徊がいつ始まるのかと不安に思っていました。けれども予防できる方法があることを知り、期待が持てるようになりました。これ以上、悪くならないように私も頑張って実践していきたいと思えます。



森本外科・脳神経外科医院
(鳥取県琴浦町)
副院長・看護部長

金田 弘子さん

Profile

在宅高齢者のケアやケアマネジメントの第一人者として活躍。全国各地で認知症を予防し、軽減する活動に尽力し、市民を対象とした認知症ケアの実践にも携わる。「在宅ケアを支える診療所全国ネットワーク」理事、日本ケアマネジメント学会評議員ほか役職多数。



認知症の重度化予防実践塾の受講者による改善事例報告

ケース① 87歳・女性 実践塾終了後は サイパン旅行に行くほどに

ケアハウスにて独居後に認知症の症状が出始め、尿失禁や「物を盗られた」などの訴えを度々起こすようになる。自覚性が乏しくなると、寝ていることが多くなった。その後、娘・息子と同居するようになり、デイサービスの利用を始めたが症状はそれほど改善しなかった。

症状が出始めて4年後に家族が認知症の重度化予防実践塾に参加。水分量が足りないなどの課題が明確になる。他人との関わりのある場へ連れ出すこと、水分を意識的に摂取すること、歩行訓練などを取り入れた運動を行うことを心がけ、徐々に状態が改善されていく。実践塾終了後は、以前は乗用車での送迎が必要だった場所も歩いて行けるようになり、何度かの転倒でもケガなく過ごすことができた。また認知症の物取られ症状も治まる。翌年にはさらに元気になる。若い時代を過ごしたサイパンにも旅行ができるようになった。

ケース② 83歳・女性 母のためを思ってやったことが 逆効果に

4年ほど元気に一人暮らしをしていたが、娘の家に長期滞在したことをきっかけに認知症症状が現れ始める。自宅に戻っても日にちが分からず、薬の飲み忘れ、身の回りのことができない、外出しなくなるといった状態となる。直前のことが思い出せず、料理もできなくなった。

毎日訪問して夕食を作っていた娘が実践塾に参加。水分不足、栄養不足、便秘、運動不足であることが判明。これらの改善を目指すとともに、日記をつけて一日を一緒に振り返る、買い物などに頻繁に誘う、畑に野菜を植えて世話や収穫を一緒に行うなどの工夫をした。その結果、夕食の下ごしらえや野菜の収穫などを自分から行うようになり、意識もはつきりしてくる。

現在は携帯電話で孫と話をしたり、簡単な調理もできるようになり、地域のお年寄りが集まるサロンなどにも定期的に参加している。娘は「母のためを思ってやってきたことが、逆に手を出しすぎて、母の意欲を引き出せなくしていた」と語る。

ケース③ 92歳・男性 生活歴や職業歴を大切に して症状が改善

86歳のときから物忘れが目立つようになり、90歳で在宅介護が困難になりグループホームに入居。認知症症状が出ているが介助を拒否し、夜間から早朝にかけての徘徊、赤ちゃん人形と添い寝したり、死んでいると号泣する行動などが目立つようになる。

ホームの職員が実践塾に参加して水分摂取や食事、排便、運動などを改善していったが、徘徊行動は治まらなかった。そこで家族からの聞き取りを行い、「議員を5期務めて、家の中にじっとしていることのない生活を長く続けた」との情報を得る。ここから徘徊行動を止めるのではなく、受け止める姿勢に転換し、「今日の会議資料です」と言い書類を渡したり名刺を作る、背広を着せて「先生」と呼ぶなどの対応をしたところ、徘徊が落ち着き、表情も穏やかになった。

また孫2人を事故で亡くしていることも判明。その辛さに共感することで子どもを探して号泣するなどの行動もなくなっていく。



「人材育成は職員との信頼関係づくり」



研修の最初に、刃がこぼれた斧で必死に木を切っている木こりの話をすることがある。「休む暇さえないほど忙しい」という木こりに、あなたならどんなアドバイスをしますかと聞くと、参加者からは「少し休んで斧を研いだら、もっと切れるようになる」「新しい斧を買ってみてはどうですか」といった答えが返ってくる。そこで、もう一度尋ねる。「日頃の皆さんは、木こりのようになっていませんか？」忙しいからといって、古びた斧のまま、いかにも仕事をしている振りをしていないだろうか。新しい知識や発想、技術を手に入れないと、結局、生産性も上がらず、ますます業績が伸びないという悪循環に陥ってしまうのだ。研修は、そうした日頃の仕事の仕方を冷静に振り返り、気持ちも考え方もリフレッシュするために欠かせない投資である。社員という大切な財産を磨かずに放っておいたら、「忙しい木こり病」が蔓延し、成長しない組織になってしまう。

ある社会福祉法人では、優れた人材を確保するために、年間を通して全職員が学ぶ計画的な教育を始めた。最初の年は、事業所の責任者が人を育成する力を高める管理職研修を中心に、明るい職場風土づくりの研修に全職員が参加した。介護の仕事が終わる夕方からの研修を何回にも分けて実施し、全職員が参加できるようにした。疲れも吹き飛ばすような笑い声のあふれる研修を通じ、職員たちは自分が何のために介護の仕事をしているのかを再確認し、人材に投資する法人の姿勢を実感した。この社会福祉法人では、毎年、内容を発展させながら計画的な教育を実施し7年が経過している。職員の方々も、毎年ステップアップの研修があるので、安心して働ける。今ではホームページで法人内研修の様子も紹介し、やる気のある職員の採用にも結びついている。全職員を対象にかなりの金額と時間を投資しているわけだが、場当たりではなくしっかりと長期的に取り組むことで、投資対効果を高めている成功例だ。

最近実施したある法人の管理職研修で、参加者のひとりがこんな話をしてくれた。「昔は研修に参加するのは嫌だった。机に座って講義を聞くのは退屈だし、研修で自分が変わる気

がしなかった。」「でも、今、管理職になってみて、こうした研修がありがたく、もっと学びたいと思うようになった。自分が上司にしてもらったように、部下の気持ちを理解し、部下が自分で動けるような職場を作りたい。一緒に研修を受けている他の管理職の人からもいろいろな気づきをもらっている」。この方の成長は、まさに「教育を受ける人」から「自ら学習する人」に変わったことにある。一方的に話を聞くのではなく、参加者相互が学びあうことで気づきは深まる。ただ研修をすればいいのではなく、学び成長したいと思えるような機会をどうデザインするかが重要だ。ある別の法人での研修では、研修参加者に通知書や案内ではなく、経営者からの研修招待状を作成して上司から手渡してもらった。招待状を受け取った職員はとてもワクワクした気持ちで、学びの機会に前向きに臨んだのは言うまでもない。

成長している法人や強い組織に共通することは何だろう。それは、環境変化を素早く察知し、その変化に対応する力だ。そのために、経営層も職員も視野を広く持ち、常に学び続ける風土と学ぶしくみづくりに心をこめて取り組んでいる。その結果、職員との信頼関係を築いている。だからこそ、職員も変化を恐れず、さまざまなチャレンジに取り組めるのだと思う。人材確保がますます厳しくなるこれから、人材募集に費用と時間をかける前に、今いる人材の可能性を引き出すことに取り組むことが求められている。



麻生教育サービス 顧問 松田 美幸さん

Profile

麻生グループのグループ経営戦略策定と推進を担う社内シンクタンクの創設責任者として、多岐にわたる事業の連結経営への転換期を支えた。全国の自治体の行政経営改革、公立病院や大学の経営改革の中心メンバーとしてリードする他、国の省庁の政策評価・独立行政法人評価の導入にも深く関わった。2011年7月から福岡地域戦略推進協議会に参画。2013年5月「女性の活躍推進福岡県会議」を立ち上げるなど、多様な人材が活躍する地域づくりに挑む。2014年4月から公立大学法人福岡女子大学学長特別補佐。

素肌と同じ弱酸性素材を採用！

吸収体表面材

パルプ層

※吸収体の表面材とパルプ層のpH値を、弱酸性に調整しています。

人間の皮膚表面はpH4~6程度の弱酸性と言われており、アルカリ性に傾くことは肌トラブルの原因の一つとされています。本品の吸収体(表面材・パルプ層)は皮膚と同じ弱酸性に調整されており「おむつ内環境の改善」が期待されます。サルバでは、パンツタイプ・テープ止めタイプと高吸収パッドである「朝まで1枚ぐっすりパッド」「尿とりパッドパンツ用」「お肌にやさしい吸水パッド」に、弱酸性素材を採用しています。



サルバ 安心Wフィット



サルバパッド しっかりガード 長時間



サルバパッド やわらかスリム うす型スーパー



サルバパッド すっきりシルエット うす型下着感覚



サルバ 朝まで1枚 ぐっすりパッド



サルバ 尿とりパッド パンツ用



サルバ お肌にやさしい 吸水パッド

素肌と同じ弱酸性素材

※吸収体の表面材とパルプ層のpH値を、弱酸性に調整しています。