

Koyomi

2024 | 令和6年

vol.50 3/20 発行

CONTENTS

Smile Pick Up!	1
令和5年度研修報告	2
介護の魅力発信	3
施設長リレーコラム	4

祖父への
恩返し
の思いが
道を切り
開いてく
れた

Smile Pick Up!

かねこ けんた
金子 拳大 さん

所属／特別養護老人ホームさかえの里

職種／介護士

経歴／三条市生まれ

専門学校で介護を学び、
社会福祉法人さかえ福祉会に入職

休みの日の過ごし方／
サーフフィッシング



●福祉に興味を持ったきっかけ

幼少時、電車好きだった私のために祖父は体調が芳しくない中、自宅近くの駅までよく連れて行ってくれました。歩くのも大変だったはずなのに、私を楽しませようと電車の良く見えるホームまで付き添ってくれたことが思い出に残っています。

小学校入学以降は、運転上手な祖父が、よく学校の送り迎えをしてくれました。優しさの中にも厳しさを伝える祖父に教わったことはたくさんあります。そんな祖父が大病を患ったのは8年前の事です。どんどん弱っていく姿を見て、子供の頃から祖父に受けてきた恩返しをするために、自分の手で介護しようとした。専門学校で介護福祉学科に入学しました。残念ながら、専門技術を学び終える前に祖父は亡くなってしまいましたが、私が介護福祉士を志すきっかけになった出来事です。

●嬉しいこと

ご利用者様に「ありがとう」「助かったよ」と言われると本当に嬉しいです。

お話することも困難な状態の方から返事が返ってきた時や、私の名前を覚えていてくれるだけで感激しています。

●これから

昨年、介護支援専門員実務研修受講試験に合格しました。受験のきっかけは、仕事をする中で知らない単語を目にする度に、より多くの知識の必要性を感じたことです。

YouTubeの試験対策動画を見ながら、自分の他にも頑張っている人がたくさんいるんだから、自分も頑張らないとな、と自分を励まししながら、通常業務と並行して試験勉強に励みました。

今は実務研修中ですが、職場の先輩職員の皆さんのように、細やかな心配りができる介護支援専門員になりたいです。

令和5年度研修報告

本会は今年度、「将来を担える次世代リーダーの育成」や、「職員個々のモチベーションアップ」「専門職としての資質向上」「高齢者福祉・介護サービスに関わる諸課題に取り組む」等を目的とした研修を企画し、開催いたしましたのでご報告いたします。

研修内容

4月

- 安全対策体制加算対応研修会—Web開催—
- 次世代リーダースキルアップ講座・第4回（基礎編）

5月

- 認知症ケア研修会・第1回

6月

- 次世代リーダースキルアップ講座・第5回（基礎編）

7月

- 認知症ケア研修会・第2回

8月

- 次世代リーダースキルアップ講座・第6回（基礎編）
- 養護老人ホーム・軽費老人ホーム（ケアハウス）職員研修・第1回—Web開催—

10月

- 認知症ケア研修会・第3回

11月

- 養護老人ホーム・軽費老人ホーム（ケアハウス）職員研修・第2回—Web開催—
- 次世代リーダースキルアップ講座・第7回（実践編）
- 特別養護老人ホーム職員研修・第1回—Web開催—

12月

- 管理者等研修会—Web開催—

1月

- 介護技術研修会

2月

- 次世代リーダースキルアップ講座・第8回（実践編）
- 特別養護老人ホーム職員研修・第2回—Web開催—

初!

養護老人ホーム・軽費老人ホーム（ケアハウス）職員研修

内容

困難事例検討会（第1回）、取組結果報告会（第2回）

講師

社会福祉法人 カトリック聖ヨゼフホーム、養護老人ホーム 聖ヨゼフ・ホーム
特別養護老人ホーム サンタ・マリア 総合施設長
(全国老施協 介護保険事業等経営委員会 養護老人ホーム部会 副部会長)

平岡 毅様



他の方に話を聞いてもらえてことで、少し気持ちが楽になった。
違う視点での意見も聞くことができ、とても参考になった。

参加者の声



進行役の方のおかげで、事例に集中でき、発言もしやすかった。日々の支援や悩みを参加者と共有でき、たくさんの助言もいただき心強い気持ちになった。事例には共通することも多く、日頃の支援の振り返りにもなった。
新しい気づきもあり、施設内でも共有したいと思う。

養護老人ホーム同士で意見交換ができる機会はそこまでないため、非常に学びのある研修であった。

常に充実した研修になった。今後もこのような交流・研修の機会があると良いと思った。

講師の話が分かりやすく大変良かった。

この度、進行役として参加させていただき、参加者の皆さんが施設での生活に馴染めずに困っている利用者様に対し、試行錯誤しながら一生懸命支援に当たっていることを強く感じました。自施設で対応に困っていることを同じ養護・軽費の“仲間”と共有することにより、新たな気づきが生まれたと思います。この研修で得たことを自施設で活かしていただくとともに、今後も研修を通じて繋がりと資質向上が図れれば…と思っています。



(進行役より一言)

特別養護老人ホーム
第二胎内やすらぎの家
佐藤 貴之さん

研修総括

会員皆様には人材不足の中、本年度も本会の研修会にご参加いただきありがとうございました。

本年度は、全国老施協で行われている養護老人ホーム職員研修会の新潟県版を開催いたしました。研修統括として全国老施協養護老人ホーム部会平岡副部会長にご指導いただき、参加者からは「新たな気づきの機会を得ることができた」等、大変好評でした。

また、2年に渡り開催していた「次世代リーダースキルアップ講座

第1期」が2月に終了いたしました。受講者の皆さんは、将来の管理者として必要な経営の視点を学ぶとともに受講者同士の情報交換等、リーダーとしてのスキルアップが見えたように感じています。なお、次年度より名称を「第2期次世代リーダー育成講座」に変更し、引き続き開催を予定しております。

次年度も会員の皆様に実りある研修を進めて参りたいと考えておりますので、ご意見等をお聞かせください。

お知らせ

第2回全国老人福祉施設大会・研究会議 ～JSフェスティバル in 岐阜～

実践研究発表 奨励賞受賞 特別養護老人ホーム長和園

おめでとうございます
ごさいます

介護の 魅力発信

本会の取組み

日本の人口推移をみると、2025年以降も現役世代は減り高齢世帯が増え続け、2040年には1人の高齢者を1.5人で支えなければならない状況を迎えます。

高齢者施設・事業所は、物価高、賃上げ機運の高まり、担い手の不足等、経営状況の厳しさも増えています。本会では、人材確保対策として介護ロボットの導入やICT化による業務負担の軽減・効率化、外国人人材の受け入れなどの実態調査を実施し、会員施設の皆様方と人材不足に対応するために課題を出し合い、先進的な取り組みや好事例の共有を行ってきました。

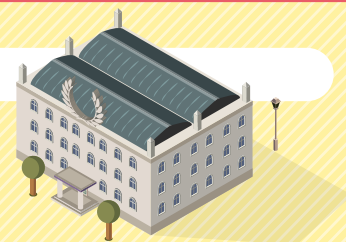
また、人材育成につきましても研修委員会を中心に、専門職としての資質向上を目指した研修を実施し、職員間のモチベーションアップを図ることにより、人と人との交流から様々な学びを得られる介護業界の魅力を発信することに取り組んでまいりました。

今年度は21世紀部会が専門学校や高等学校を対象とした学校訪問事業を展開し、人手不足が深刻化している介護業界のネガティブイメージを払拭すべく介護の魅力アピールを行いましたのでご紹介いたします。

学校訪問事業-21世紀部会

▶ 県内の養成校4校、高等学校2校 計6校を訪問(養成校:新潟2校、長岡2校 高校:上越1校、佐渡1校)

- 〈学校訪問 3つのポイント〉
- 介護現場のPR
 - 早期離職防止のための就職アドバイス
 - 福祉へ進学した動機や高校生の進学希望の調査



訪問時のアンケート調査

専門学校の学生:「介護ロボット」と「自立支援」に対し「興味がある」との回答多数

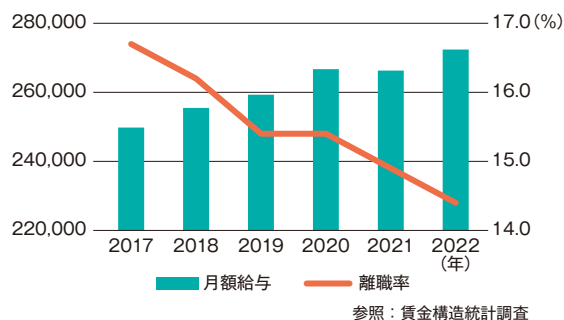
→ 施設での介護ロボットの使用状況や自立支援についてPRを行った。

学 校:「早期離職を減らしたい」との要望有り

→ 「就職ミスマッチの防止」や「介護職員の処遇改善と離職率の相関性」について、講義や意見交換を行った。

高校生:「福祉・介護」に対するイメージは悪くなく、全体の6割近くの学生が良いイメージを持っていた。

介護職員の処遇改善と離職率の相関性



介護経験 (A) 福祉分野への興味 (B) 割合 (B÷A)

ある・少しある	30人	20人	66.7% (C)
なし	39人	22人	56.4% (D)

サンプル数が少なく限られた意見になりますが、高校生のポジティブな結果は私たちが提供している介護サービスや雇用を通して「福祉・介護」が社会一般に浸透してきていることが影響しているのではないかと考えています。

しかしながら、高校生の進学希望者数を鑑みると介護人材に関する状況が好転することは難しいと言わざるを得ません。そのため、養成校の留学生(在留資格「介護」で働く外国人)についても、考え方や動向を掴むためにアンケート調査を開始しました。

※ 今年度はサンプル数が少ないため集計・分析は来年度以降に実施します。

まとめ

今年度の活動を振り返って、即効性のある人材対策は難しいと改めて実感するものの、業界内に居ては気付きにくいこと(若年層は介護をネガティブに捉えていない)も発見し収穫もありました。会員施設の若者や外国人が希望を持って介護業界で働いていけるよう、微力ながら活動を続けてまいります。

介護人材確保

私たちの課題の一つに「人材の定着」があります。行政によるICT及び介護ロボットの普及、外国人労働者に対する支援等、様々な対応が取られていますが、その情報を取り入れるか否かは各法人の考え方となっているのではないのでしょうか。また、介護福祉士養成校の取り組みも十分な役割を果たしていると感じています。

- 行政 …………… 介護人材確保・定着に関する施策策定
- 介護福祉士養成校等・ 介護人材の確保に関する入口的役割
- 高齢者施設(法人) … 定着(離職率0への取り組み)

上記の役割・責務を如何にして取り組むのか、介護福祉士会、社会福祉士会等との連携も深め、新潟県老人福祉施設協議会として発信できるよう、課題に取り組んでまいります。

施設長 りレーコラム

連載 | vol.50

心地よい 居場所でありたい



老いることが
輝く社会に



グループホームなかよし寿の家
管理者

よしだ ふみえ
吉田 文恵さん

グループホームなかよし寿（じゅ）の家は、平成16年2月上越市の郊外、田畑に囲まれた緑豊かな地域に開設された小規模施設で、近隣に協力病院と母体施設・特別養護老人ホームいなほ園があり、安心して事業運営できる環境にあります。経営母体は社会福祉法人上越老人福祉協会で、昨年創立50周年を迎えました。

なかよし寿の家は、2ユニット制で、それぞれ9名ずつ18名の認知症高齢者が入居、生活されています。毎朝10時、入居者全員と出勤職員が顔を揃え、「おはようございます。今日は〇月△日□曜日。今日の予定は…」と、日付とその日の予定を確認します。天気や、ちょっとしたトピックス等も交えて話題提供し、一日の活動が始まります。お部屋の掃除、食事作りや片付け、洗濯物干しなど身の回りのことや、これまで習慣としてやってきたであろう家事作業や、得意なことを職員と一緒に行って頂いています。

入居されている方の自立と安心した生活のため、できることや得意なことは勿論、やりたいことや、ちょっと苦手な事でも工夫して生活に取り入れ、居心地のよい場所だと感じてもらえるようにサポートしています。

認知症高齢者への支援では、本来、人との触れ合いやコミュニケーション活動を重視しますが、ここ数年は感染症の影響で自粛せざるを得ず、5類移行後も感染対策を行った上での慎重な活動再開となりました。まだまだ試行錯誤中ですが、地域行事等への参加や、外部支援も積極的に取り入れていきたいと思っています。これからも入居されている皆様に「健康で安心した生活」を心地良く送っていただけるよう、法人理念である『老いることが輝く社会に』を目標に、入居者1人1人の気持ちや習慣を尊重し、日々の活動や季節の行事を通じて充実した暮らしの提供と、共に考え、喜びあって笑いの絶えない時間を過ごしていければと思います。



グループホーム
なかよし寿の家



お花見



作品展への
外出



お部屋の
掃除



煙活動



立派な
さつま芋を
収穫



今日は
カレーですよ



稲刈りに
参加

グループホームなかよし寿の家

- 事業所所在地 ● 上越市北新保55番地3
運営事業者 ● 社会福祉法人上越老人福祉協会
事業所の種類 ● 認知症対応型共同生活介護施設／18名
連絡先 ● TEL／025-520-3675
E-mail／nakaju@inaho-s-net.com

施設
概要

