

実践を通して自己の成長と発展を続ける

社会福祉法人祥水園

特別養護老人ホーム祥水園 副施設長 齋藤 潤 (老 - 37期 No.5123)



はじめに

社会福祉法人祥水園は、奈良県南部の五條市(人口約3万人)にある。設立は1971(昭和51)年2月1日で、法人理念「してやるのではなく、させていただくのです」のもと、設立45周年を迎えようとしている。

現在、総合老人福祉施設として、特別養護老人ホーム(従来型ユニット110床、ショート2床)、軽費老人ホームA型(定員50名)、在宅事業所(居宅介護支援事業所・介護支援センター(転倒予防・介護者教室)、デイサービスセンター(定員30名)、訪問介護サービス事業所)、配食サービス事業、グループホーム(2ユニット

定員18名)を展開している。また、対象者限定かつ夕食のみであった配食サービスを発展させた公益事業として、お弁当宅配サービス「野原ダイニング」を2014(平成26)年度より開始した。2016(平成28)年4月には、特養、在宅事業所の建て替えリニューアルオープンを予定している。

人事制度刷新に取り組む

近年は法人全体で人事制度の改善に着手し、職員評価を明確な根拠のある人事評価に変更した。年功序列の人材登用の取り止め。

若くとも熱意があり本当に頑張っている人への手厚い報酬支給。勤務地ごとに異なっていた勤務時間帯や曖昧な賃金支給の見直し。法人内で勤務時間や賃金制度も統一した。

法人の副園長、また事務長として私が最初に拝命したミッションは、それまで法人が綿密に準備していたこれらの人事制度刷新の総仕上げ、移行、実践であった。予定通り2011年下期より、新たな人事制度に移行を果たした。給与規定も変更し、賃金体系がまとまり、異動やローテーションもスムーズに行えるようになった。法人全体で共通の評価基準を設けたことにより、公平感・納得感のある人事評価を実現し、単なる年功序列ではなく、「自責」の念を持ってがんばった人が評価され、評価された分、処遇にも反映される仕組みができあがった。



新施設完成イメージ

プロジェクトメンバーの尽力によって、なんとか新制度は運用が可能となったが、組織全体への浸透は今後も課題である。具体的には、職員一人一人がより当事者意識を持ち、上司も日頃から意識して部下を観察し、互いに納得できる評価が法人全体で行えるよう、特に評価者側の育成が必要であろう。制度の浸透と必要に応じた見直しは、言いかえると「永遠の課題」なのかもしれない。

介護の質の向上に向けて

当地域でも日本全国の傾向と同様に、少子高齢化による若手の不足、介護者側から被介護者側へのシフト、地域の社会資源のより一層の減少という状況がある。社会資源の絶対量の不足もそうであるが、介護技術といった社会資源の「質」の低下も課題と考えている。これからは、少ない人数でも質の高い介護技術により、利用者を支えていかなければならない。地域からのニーズも同様であり、当法人は「質」についての向上・展開を意識的に進めている。

具体的には、「新しい介護の実践」、「ISO、福祉QCの深化」、「各種資格取得」等の取り組みの推奨・実践である。

利用者を「生活の主体」にする関わりをし、安全で安心な介護、自立支援の介護を目指すため、新しい介護法を提案する講師をアドバイザーとして迎え、介護技術を学んできた。流行や制度に左右されることなく、介護の原点に戻り、普



メニュー例 / 根菜ハンバーグ
お弁当配達サービス「野原ダイニング」のメニュー例

通に食事、排泄、入浴できることにこだわり、必要に応じて施設の大規模な改修も惜しまなかった。腰かけ座位を基本に、安全・安心、しかも自立支援の介助法を当法人のスタンダードとしたことで、これまでの食事・排泄・入浴ケアが劇的に変化した。

例えば食事においては、毎回車いすから低いテーブル・椅子に移乗していただき、地面にしっかり足をつけて前傾姿勢で、誤嚥することなく食事をとっていただく。排泄では、座位が保てる方にはしっかり便座に座っていただき排泄していただく。機械入浴を全て撤廃し、個別浴槽でゆっくりお湯に浸かっていただく。これらを基本とし、かつ職員にも負担のない介護法を確立させることにより、利用者にも職員にもよい状況を作り出している。

称号に終わらせないISO認証取得

また、当法人はISO9001の認証を取得しているが、単なる称号ではなく、法人の仕事の進め方の向上策として、標準化を進めるべく導入した。

法人がどのような品質・サービスを提供していくのか、組織としての方針を定め、利用者は何を求め、それを提供していくために必要な、継続的な改善の仕組みの構築を行っている。業務を棚卸してみても、業務内容を標準化し(単に業務を統一化するのではない)、品質マニュアルなどによって文書化し、各職員が決めたことを確実に実行しているかを検証し、記録し、できていなければ改善していくという流れである。

ISOを進めていくために必要な知識や活動として、さらに「福祉QC」活動の推進を行っている。当法人が取り組む活動は「QC的なものの見方・考え方」を福祉実践の分野に応用している。

個人的に前職場において、トヨタの品質管理の手法「TQM」を直接学ぶ機会があり、福祉

施設における品質管理の重要性については今も忘れていない。

職員育成と継続的な教育の実践

当法人では、各職員に各種資格の取得を必須としている。

- ①漢字検定3級(文書作成時に最低限必要な漢字の使用を推進するため)
- ②秘書検定2級(接客対応時に最低限必要な知識・ツール保持を担保するため)
- ③住環境コーディネーター2級(施設内の設備の配置等についての的確な対処法を提案するため)
- ④品質管理(QC)検定4級(ISO、福祉QC活動の基礎知識として)

これらの内容は、毎月の介護研修会や研修報告会、新入職員研修会、各種勉強会にて繰り返し実施し、職場内での学び合いと向上を継続している。

近年では特に新入職員研修の重要性を感じ、1~2週間の期間を設けて、しっかり学んでいた。一度の研修で法人理念や質の向上の重要性を素直に理解する職員もいれば一度だけでは腑に落ちない職員もいる。腑に落ちない職員がそのまま後輩を教育することになれば理念は徐々に風化する。今後も社内研修を粘り強く行っていく必要があると考える。

活動と学びは止まらずに

「地域福祉」というキーワードが強調されてい

る中、法人も私自身の取り組みも今後さらに加速していく。特養、在宅事業所の建て替えに合わせて、「コミュニティFMの開局」、「地域の方も利用できるスポーツジム」、「地域の方も癒されるリラクゼーションマッサージサロン」、「地域の方が集うカフェ」の併設も予定している。

以上のように今も全速力で駆け抜けている法人と共にあり、福祉施設経営管理に係る自己の成長については、悩む間もない。実践を通して成長と発展は後からついてくると信じている。

自分自身で意識していることは、「できない理由を考える前に、どうしたらできるかを考える」、「迷ったらやる」である。さらに、「深めるだけでなく広げる」であり、1科目100点満点で満足して留まるのではなく、500点満点、1,000点満点、さらに上を目指していくということである。

そのための視点は、常に様々なことに対して興味を持ち、人の話をよく聞き、勉強し、実行する、つまりは「学び続けていく」ということであると考えている。



職員研修