

総合ケアセンター 駒場苑
令和2年9月発行 [第32号]

坂野苑長の 悠々通信



早いもので今年度も上半期が終わろうとしています。今回は今年度はじめに掲げた私自身の目標「7つの環境作り」の中の4項目について進捗状況をお知らせしたいと思います。

「健康に働ける環境作り」

今年度は不本意ながら新型コロナウイルスから出来る限り職員さんを守る取り組み、というかたちになってしまいそうです。それには予防策（出勤前の検温、37度以上でお休み、手洗い、マスク着用、手指消毒、密集している場所に行かない事、事業所内で狭い場所での接触を避ける、オンライン対応等）の実践と定期的な周知をしている状況です。

「自発的な学びを応援する環境作り」

今年度はコロナの関係で外部研修等が開催されず（今後はオンライン配信の研修が主流になると思いますので、そうなればオンラインで参加するかたちになると思いますが）、施設内でも大勢を集めての研修はリスクが高いため開催出来ません。そこで、職員さんの学びのためのリクエスト本を聞き取り、図書コーナーや各事業所に設置出来るような取り組みをしています。

「意見や提案がしやすい環境作り」

これについては各事業所に主任が配置されていますので、主任の方に現場からいろいろな意見や提案が集まって来て、そこから経営的な内容や人事等は私へ相談するという組織図の流れの中で意見や提案が活性化されれば良いと思っています。たとえば特養では委員会やフロア会議でいろいろな意見や提案が出て、そこから特養全体に関係するものは特養会議でリーダーや主任で共有・検討して周知、実行していく、という意見や提案を出す機会と流れが「見える化」されていく事を望んでいます。これまではコロナの影響で会議が休止になっていましたが、8月以降徐々に開始していると聞いていますので、良かったです。私個人の取り組みとしては、まず駒場苑グループとして経営的にどんな取り組みが、どんなビジョンで、どんな過程を経て進んでいっているのか、私自身が提案を発信し実行しなければいけないと考えています。これは次の透明性のある環境づくりでの取り組みと重なっていきます。

「透明性のある環境作り」

今年度から、メッセージ（所内の伝達ツール）と日報を利用して、私から全事業所に一斉配信をはじめています。コロナ対策が主でしたが、現在は駒場苑グループでの経営的な動きや私自身が現在考えている事、取り組んでいる事の見える化を目指しています。また年間予定表を更新毎に全事業所に配布をしてグループとしての予定や苑長の会議等の予定も分かるようにしています。透明性を出していく事で、それに対して現場から賛否両論を頂きながら修正、改良していきたいと考えています。

高橋相談員の ほのぼの日記



今年の2月あたりから感染が始まった新型コロナウイルスですが、半年以上経った現在も収束の兆しが見えず不安な毎日ですね。ご利用者の健康を守る為にご家族をはじめ外部の人との接触を最低限に抑える生活が続いていますが、皆さん早くご家族と会いたいですし、外に出掛けたいと強く思っています。

外に出掛けることはしばらく難しそうですが、ご家族と会いたいという願いはなるべく叶えたいと考え、オンライン面会を始めました。職員の中には私をはじめ慣れない者もあり、詳しい職員に教えてもらいながら面会の場を設けられるように奮闘しています。電話やメール等にご利用者の状態をお知らせするようにはしていますが、やはり百聞は一見に如かずで「顔を見ることができて良かった」と安心されるご家族も多くいらっしゃいます。

面会ができない状態がいつまで続くのかは分かりませんが、ご利用者とご家族が会える機会を少しでも多くもてるように、これからも知恵を絞っていきたく思います。しかし、一番の願いは1日も早く感染が収束することです。

皆様も引き続きお体に気をつけてお過ごし下さい。



【オンライン面会】

駒場苑ではご家族の状況に応じて次のような対応をしています。

- ①ご自宅のパソコンやスマホとご利用者の居室に設置した施設のパソコンを繋ぐ。
- ②施設の1階の談話室に設置した施設のパソコンとご利用者の居室に設置した施設のパソコンを繋ぐ。
- ③スマホは持っているけどやり方がわからない方には来苑して頂いてZoomのインストールや接続方法をご説明して、次回からはご自宅から出来るようにする。



（談話室のご様子）



（居室のご様子）

このたび施設では全館にWi-Fi環境を整え、面会に使用するノートパソコンも買い揃えました。その費用は、目黒区社会福祉協議会福祉団体活動助成金・愛恵福祉支援財団助成金・東京都新型コロナウイルス感染症緊急包括支援事業を活用させて頂きました。

ニューフェイス紹介

ご家族の皆様に来苑をお控え

頂いていて、お目にかかる機会がありませんので、今年度入職した職員をご紹介します。

- ①名前 ②担当フロア ③介護を始めたきっかけは？
- ④駒場苑に入職した感想は？
- ⑤仕事以外で最近の楽しみは？



内海主任の グッドケア便り



皆様こんにちは。特養主任の内海です。今回は前号に掲載した今年度の取り組みの経過報告をさせていただきます。

①「辞めない施設・働きやすい職場」(人員定着)

現在、各階に新人職員が入職し独り立ちに向けて日々頑張ってくれています。新人職員が独り立ちにすれば、各階の職員は一旦充足するので、人員不足でドタバタと業務に追われることもなくなり、連休取得して(現在コロナで帰省等出来ませんが…)リフレッシュしてもらったり、心にも身体にも余裕のある業務になってくると思います。

職員が慌ただいしとご利用者さんにも影響が出てしまいますので、両方にとって意味のあることだと思えます。

私も急な欠勤者が出た場合にフォロー出来る体制は引き続きとっていききたいと思います。

②フロアー会議、委員会を定期的に行う。(ケアの向上)

現在駒場苑では、三密を避け感染防止に十分に配慮した形で必要な会議や委員会だけ開催し始めました。

職員が抱えている課題や疑問、不安をそのままにせず、会議などで他の職員に伝える事によって、皆で考え、課題を共有し、解決に向けて取り組むことで良い介護が提供できると思います。

まずフロアー会議や委員会で話し合い、それでも解決しない時は特養検討会(各階のリーダー・主任・相談員・苑長の会議)で話し合い、問題や課題を解決して、ケアの向上や職員の働きやすい環境に繋げていききたいと思います。

③新人育成(人材育成)

①にも書きましたが、各階に新人職員が入職しました。

その中には未経験者の職員さんもいるので、各階のリーダーと情報を共有し、フォローするには何が必要か、今後どのように育成をしていくかを話し合っています。

新人以外の職員には、他フロアーでの実習をしてもらうことを考えています。

自分が担当するフロアー以外を見ることによって、取り組みやケアの方法の引き出しも増え、互いに良い刺激になると思っているからです。

職員からも「他フロアーを見てみたい。」や「他フロアーのヘルプに入った時に他のフロアーの取り組みを見られて勉強になりました。」などの意見があったので、今後は積極的に進めていききたいと思います。

また、今はコロナの影響で、施設内で集まって研修会を開催するのは難しい状況です。そこで、勉強になりそうな動画をまとめ、パソコン上で見られるようにし、空いた時間等に各自が勉強できるようにする取り組みも行なっています。

まだまだ暗いニュースが多いですが、自分を守ることがご利用者や他の職員を守ることに繋がると思っていますので引き続き感染対策はしっかりと行なっていきます。



ほそかわ まな
① 細川 真菜

②4階



③姉が介護職をやっていることや、両親が高齢になっていくことなどで、興味を持ち始めました。

④入職して4ヶ月経ちますが、まだまだだと思

ことが多く、帰宅途中は一人反省会の日々です。でも、そんな私を先輩方々が色々サポートしてくださっていると感ずることが多くあります。お役に立てるよう頑張りたいと思います。

⑤モンハンです！(オンラインゲームのモンスターハンター)恐竜刈りゲーム。映像と音楽がカッコよくてハマりました！

ほんだ あつし
① 本田 淳

②5階



③「介護を知りたい、経験したい」と思ったからです。もともと児童福祉に興味があり、社会福祉学部がある大学へ進学しました。進学後に「家族」や「地域」に携わるソーシャルワーカーになりたいと思い、そのためにまずは「介護を知ろう」となったのがきっかけです。

④優しくて穏やかな職員さんが多くて驚いています。駒場苑が3箇所目の特養勤務ですが、このような環境で介護ができるのが嬉しいです。私にとっては贅沢な環境です。

⑤涼しい所で寝ることです(笑)



手作りマスク

利用者さんから「マスク作ってみたい！」との声が上がりました。さっそく材料を買ってきてチャレンジ！針を持つのは久しぶりだったけど、上手に縫えました。可愛いピンクで、気分もアップ！！



後日、他の方からも「私もやってみたい！」との声。今度は、冷感素材を使って夏用マスク

を作ってみました。お花の飾りもつけてステキに仕上がりました。コロナで気持ちがふさがちなこの頃ですが、少しでも楽しいことを見つけて笑顔になってもらえると嬉しいです。

