



グッド・ニュース・レター

R「Good News Letter」

1. 次年度の「同一日」申込み方法のお知らせ (プレ)

いつもお世話になっております。今年の冬は一段と寒さ厳しく長いように感じておりましたが、春もすぐそこまで近づいてきているのを感じます。冬の厳しさがあるからこそ、春の暖かさ優しさが嬉しくなります。物事も同じ状態がいつまでも続くものではないことを自然の摂理から教わる気がします。さて、今年度は、情報の公表制度が初めて導入され、同一日で行なった事業者様が非常に多かったと事は、神奈川県は予想外だったとの事でした。今年度が終わらぬ内に次年度の受審申し込みについて恐縮ですが、今回は、県からの説明会等はございませんので、**5月下旬(予定)から設けられます一定期間内に直接、評価機関に申込む**という方法になります。近々になりましたらご案内がお手元に参ると存じますのでお見落としの無きよう、その節は宜しくお願い申し上げます。



(株)R-CORPORATION 代表取締役 倉内エリカ

2. 外部評価&情報の公表」の経過報告

情報の公表制度が地域密着型サービスにも導入され、同日調査が開始されてから4ヶ月が経過しました。当社は外部評価の専門評価機関であり、Bパターンで同一日に情報の公表制度の調査と外部評価の調査を併行して行う体制を持っており、原則はBパターンで実施して行く予定にしておりますが、今年度に限っては、県の指導もあり、また、地域密着型サービスについては初めての情報の公表制度の調査でもありますので混乱を避けるために、Aパターンに準じて調査を進めて来ました。4ヶ月を経過し、事業所の皆様のご協力により、概ね順調に調査が進められた事につきまして厚く感謝を申し上げます。同日調査を行って見ての感想を申しますと、システムの面について、県の充分な説明が行き届いておらず、入力・出力が予定通りで来ていない点が第一に挙げられます。入力中に用件等で入力を中断して放置すると、今まで入力してあったものが消えてしまい、1から打ち直ししなければならず、再三これを繰り返す、ついには夜、時間外で入力したなどの声を聞きました。また、出力についても、Excelのボタンを押して入力の一覧を出す点の説明が不十分で入力画面をカラーコピーにて、すごい枚数を出力しているケースも少なくありませんでした。これは、情報の公表制度が既に4年目に入り、既存の事業所は周知しているので、今回、地域密着型サービスについて、県はかなり省略説明したことによる認識のズレによる面が大きいと思われました。

情報公表の調査について云えば、今回、1回目を行ったことは、事業所、外部評価調査員双方にとって意義があったと感じています。少なくとも、業務の切り口が明確になったこと、その切り口の書類を全部点検出来たことは帳票の整理がついたことで業務の区分けが出来たものと感じております。(毎年、情報公表の調査の調査が必要か否かの点は「？」ですが、厚労省のお達しに従わなくては……)

今回の同一日調査でご確認頂けたことは「記録」「ドキュメント」の必要性です。この点については厚労省の方針と考えた方が良くと思いますので、これを機会に是非、書類の統廃合に取り組んで頂きたいと思っております。書類は個別である必要は無く「重複」も視野に、少ないファイルで全ての項目のカバーを検討して頂きたいと思っております。ドキュメントについてはメモの保存の工夫のような、連絡ノートの活用とインデックスのような工夫をして頂きたいと思っております。「記録」「ドキュメント」は面倒なものではありませんが、貴ホームの助けになることも考慮しながら、工夫して頂けたらと思っております。また、3月末日まで訪問調査を行って参りますが、この調査を通して、皆さんの事業所が“気づき”からよりよい改善と向上があるように、そしてご利用者・ご家族がこのホームで良かったと、誇れるホームとしていかれることを願っております。



介護職員処遇改善交付金

平成22年度以降は、**キャリア・パスに関する要件等が加えられます(予定)**

介護職員の賃金アップの為の資金を交付！H24年度以降も処遇改善に取り組み決定

厚生労働省

【交付金の概要】

●介護職員の処遇改善に取り組む事業者に対して、H21年10月～H23年度末までの間、計業4000億円を交付するものです。

●長妻厚生労働大臣は「交付金は当初の予定通り実施し、H24年度以降も介護職員の処遇改善に取り組んでいく」旨の方針を示しており、引き続き政府として取組みを進めていく。

【交付金により賃金改善できる職種】

●原則として、して基準上の介護職員、介護従事者、訪問介護員等として勤務している職員が対象です。

●他の職種に従事していても介護職員として勤務しているば対象にできます。

※訪問看護等、人員配置基準上介護職員の居ないサービスは対象外となります。

◆申請手続き等、詳しくは都道府県の介護保険担当課迄

3. 介護職員のキャリア・パスについて（情報）

◆今後、急速な高齢化の進展による介護サービスに対するニーズの増大が見込まれる中で、介護人材の確保・定着は重要な課題であり、介護職員について下記①～③が指摘されています。これらの厚労省の見解をまとめてみます。

- ①他産業と比較してその業務の割り賃金水準が低い
- ②賃金カーブを見ると他産業と比較して賃金上昇率が低い
- ③仕事にやりがいを感じているもののキャリアアップが困難



上記の指摘等を踏まえ、厚生労働省が介護職員の処遇改善を行なった施策

1. 平成21年4月の介護報酬プラス3%改定
2. 介護職員（常勤換算）一人当たり平均月額1.5万円の賃金引上げに相当する介護職員処遇改善交付金の創設
3. 雇用管理改善を行なう事業主への助成等の各種介護関連対策予算の措置等の多様な施策を実施

・1～3の取組みに加え、長期的に介護人材の確保・定着の推進を図るためには、介護職員が将来展望を持って介護の職場で働き続けることが出来るよう、能力・資格・経験等にに応じた処遇が適切になされることが重要であり、こうしたキャリアパスに関する仕組みを介護の職場に導入・普及していく必要があると考えている。

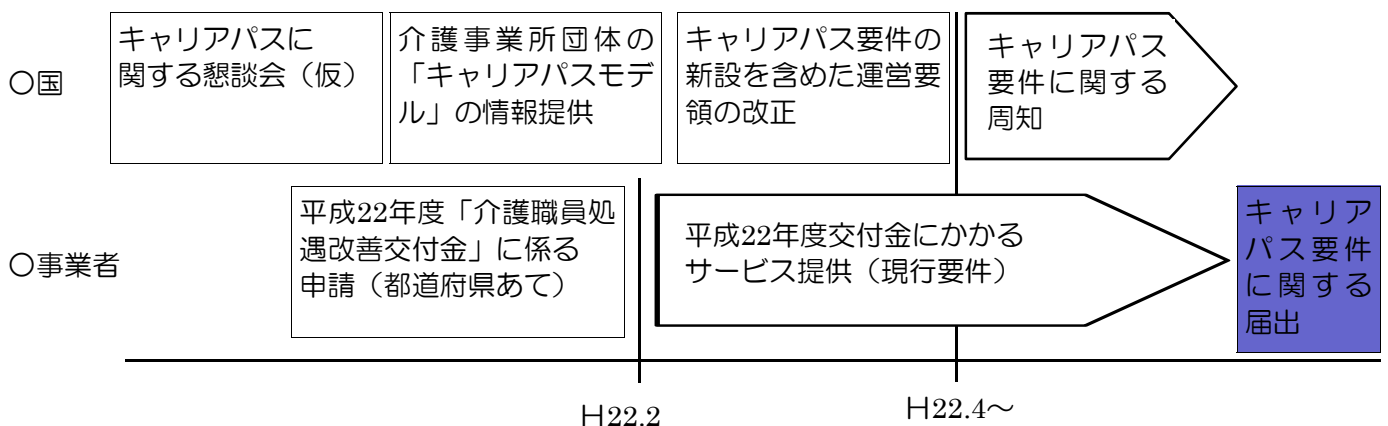
「平成21年度介護職員処遇改善等臨時特例交付金の運営について」（平成21年8月3日老発0803第1号老健局長通知）

※平成22年度以降の助成にあたっては、必須要件に加えて、平成21年度介護報酬改定を踏まえた処遇改善事項について定量的な要件を課すこと（例：勤務シフトの改善や教育・研修の充実を一定額分以上行なうこと等）の他、キャリアパスに関する要件を追加することとしており、これを満たさない場合は、交付金の額を減額することを予定している。

◆今後の事務手続きについて

- ・平成22年度の対象事業者の申請手続きについては、暫定的に現行要領のまま行なうものとし、キャリアパス要件等の設定については、平成22年2月分からのサービス分からの適用とはしない。
- ・適用時期については、4月以降、現場の混乱のなりよう周知期間等を設けるなど、適切な配慮を行なう。
- ・平成22年度の申請手続きの後に、キャリアパス要件に関する届出が必要になるが、可能な限り簡素化を図る等、一定の配慮を行なうことを考えている。

今後のスケジュール（イメージ図）



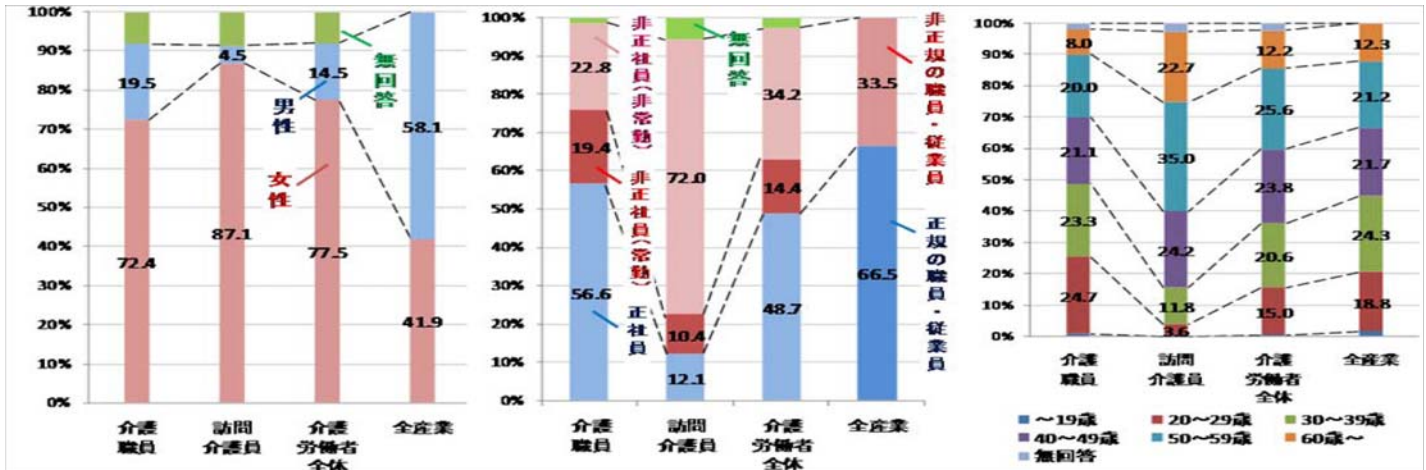
キャリアパスに関する要件を満たしていない場合は助成額を減額することを予定している

↓
 具体的例）介護職員についてどのようなポスト・仕事があり、そのポスト・仕事に就くために、どのような能力・資格・経験等が必要なのかを定め、それに応じた給与水準を定める等を要件とすること

4. 介護職員の現状（厚労省の資料より）

1) 介護労働者等の性別・就業形態・年齢構成割合

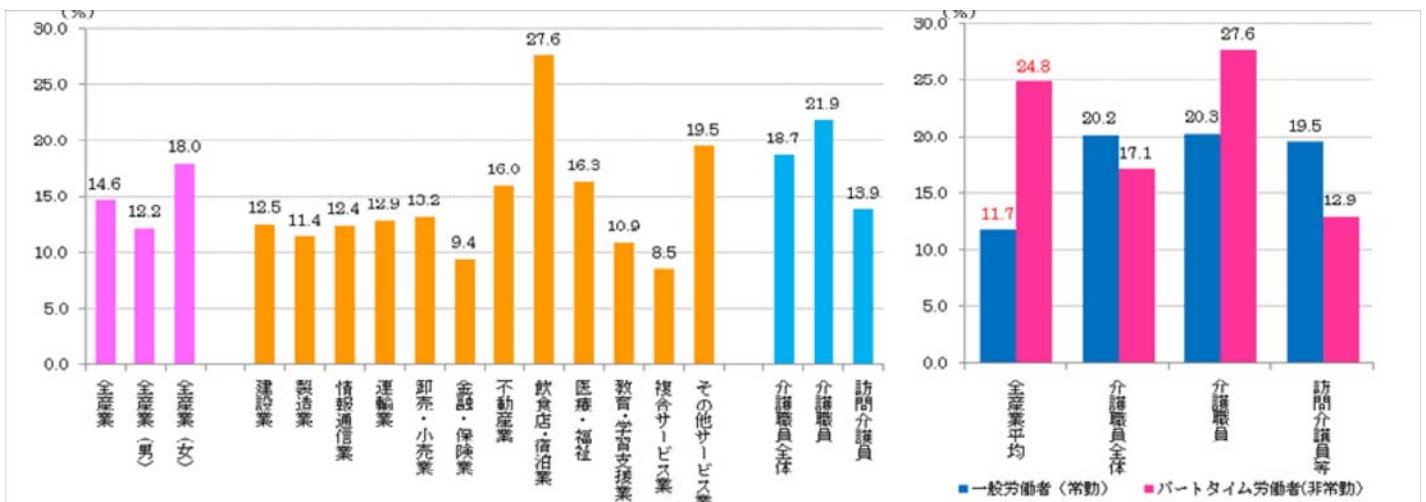
- 介護労働者については「女性が多い」「非正規雇用が多い」傾向にある。
- 介護職員と訪問介護員を比較すると、訪問介護員の方が、「女性が多い」「非正規雇用が多い」「より高齢者が多い」という傾向にある



(資料出所) (財)介護労働安定センター「平成20年度介護労働実態調査」、総務省「労働力調査(平成20年平均・平成19年平均)」

2) 介護職員の離職率

- 全産業平均(14.6%)と比較して、介護職員全体(18.7%)の離職率は高い。
- 一般労働者(常勤)の離職率(20.2%)は全産業平均(11.7%)と比較して高い一方でパートタイム労働者(非常勤)の離職率(17.1%)は全産業平均(24.8%)を下回る。



(資料出所) 全産業及び各産業の離職率: 厚生労働省「平成20年雇用動向調査」 介護職員及び訪問介護員の離職率: (財)介護労働安定センター「平成20年度介護労働実態調査」
注) 離職率 = (1年間の離職者数) ÷ 労働者数

3) 職種別年齢別賃金カーブ（男女別）

- 勤続年数・就業形態・就業開始年齢等の違いがあるが、ホームヘルパー及び福祉施設介護員については、年齢に応じて、それほど賃金が上昇しない傾向にある。

4) 経験年数（勤続年数）別賃金カーブ

- 男性の福祉施設介護員の経験年数別賃金水準は、全体的に産業計や看護師よりは低い。賃金カーブは経験年数に応じた一定の上昇が見られる。
- 女性のホームヘルパー、福祉施設介護員の経験年数別賃金水準は、全体的に産業計や看護職員よりは低い。賃金カーブは経験年数に応じた一定の上昇が見られる。

3). 4) は厚生労働省「平成20年 賃金構造基本統計調査」より

5. 「情報の公表」の活用について

今年度から導入された情報公表ですが、調査における調査のポイントは、ドキュメント、マニュアル、研修についてに尽きます。ドキュメントの最高レベルが書類・書式であり、入り口レベルがメモ、ノートです。このドキュメントの内容の質を向上させるのが研修であり、その研修に使うマニュアルということになります。厚生労働省は介護の質の向上を目指して事業者を指導しておりますが、その介護の実態を記録したドキュメントを重視する所以です。そのドキュメントの質を裏付けるのが研修及びマニュアルとの位置付けです。今回は、ドキュメントについてをお話します。

ドキュメントについては書類として位置づけ、常に介護に活用しているものについては問題ありません。問題は書類になっていないドキュメントです。各ホームでは、定型の書類にならない、なりにくいものについては連絡ノートに記録したり、ノート記入以前にはメモを使って対応しています。今回、書類について一度考える機会を持ってみることをご提案します。

まず、正規の書類。本当に必要なものだけになっていますか？情報の公表の項目は、業務分析の一覧表です。つまり、グループホームや小規模多機能型居宅介護についてはこれだけの業務が必要なのです。但し、これらの項目には一見、横並び、横一直線に見えますが、業務の重要度に軽重があります。全て同じように一つ一つファイルを作ると使わない1年に1回の調査のためだけの書類が出来てしまいます。また、見直して見ると、既に今までも使われていないファイルがあるのではありませんか？この際、改廃統合してみたいかがですか？その際、今は無い項目について盛り込むかどうか検討し、工夫してみたいかがでしょうか。

問題は、
書類になっていない
ドキュメントです

一方、入り口レベルのメモについては、これは立派なドキュメントです。少なくとも捨てることは避け、月別に袋式ファイルに投入するくらいの保管は考えるべきだと思います。1年経過して、貼り付け保管もしくは、破棄といったルールを設け、管理されるといいと思います。ノートについては、極めて大切なドキュメントで、時系列も明確なものです。ノートの欠点は、必要な項目をすぐさま探し出す大変さにあるので、ノート記入も業務分類毎に書き方を工夫し、《例》〇〇の研修実施について等》終わったら、目次、付箋を付けるぐらいの労力は惜しんではいけないと思います。この中で、例えば「～の研修、Aさんご家族からの〇〇の相談⇒どう解決してご家族に伝えたか、～の事例検討（市より新型インフルエンザ資料による）…」といったように、情報の公表制度を意識した書き込みにより、研修テーマが少ないプライバシー保護、高齢者虐待、身体拘束などの研修がプラス出来た事になります。業務日誌活用も全く同様に考えられます。

＜次回は、マニュアル研修についてをお送りします＞

6 外部評価のヒヤリングについて（テーマの重要性）



外部評価の調査に伺って、調査の結果について果して、ホーム様の意とするところを十分に汲むことが出来たのだろうか、調査員は常に反省に苛まれている。それは一つには、話して頂く管理者の方の技術に依るところも大きい。個人的には、人生を長年生き、事の真偽はわかるつもりで居るが、言葉に表現されたもの以上の理解は不可能である。何か言葉に出して頂ければ、それを頼りに質問させて頂き話しが広がり、奥に入っていくことは可能である。こう言うと、雄弁な管理者の方が有利に聞こえるが、そうでもない。雄弁な方は自分の話に酔い、話しが脱線し、外部評価と関係のない方向に発展して行ってしまうことがままある。外部評価に「今の鳩山首相は～」と云う話しは、少なくとも外部評価には関係はないので、時折「さて！」と、切りいれて話しを元に戻すことになる。多々弁することのみが話しではないのである。兎角、男性の方は、テーマがないと話下手な人が多いようだ。だからお酒を飲んで話しを活性化させるのだが、その酒の時にも「上役の悪口」「仕事の憂さ晴らし」というテーマがあり、そのテーマは素面の時にはテーマになりにくいだけである。言葉に表すのが苦手の管理者さんには是非、テーマを持つ・作る・提示することをお勧めしたい。例えば、介護について云えば、基本フォーマットを提示してその背景を話して頂ければいい。このフォーマットを採用するに到った経緯では、経営者が「利用者の気持ちになって考えたい」と言ったのを受けて、東京センターの研修を受けて採用した等、センター方式のA～Cについては、ご家族に書いてもらっている等、言って頂くと、介護計画書を中心として話しが繋がる。また、センター方式のフォーマットだけ見ていたのでは、どこでも見られる基本のフォーマットなので面白くもおかしくもない。書類閲覧を了解したBさんのケースでは～と、実際のケアを併せてお話し頂ければ、調査員も興味を持ち話しが広がり、ホームの素晴らしいケアの姿を知ることができる。調査を受けるとき、話すテーマを決めて、そのテーマを軸にホームの良さを話して下さい。真実ほど、人の心を打つものはありませんので、たとえお話が苦手でもケアに対しての心がそのケアの内容を表し、調査員に感動を与えてくれていると思います。PS:テーマを是非、外部評価項目20項目の中から探してみてください。

7. 認知症ケアのコミュニケーション（バリデーションについて①）



●認知症が進行すると、言葉を介したコミュニケーション、表情などの言葉を介さないコミュニケーションの双方がうまくいかず、他者との石の疎通が困難になります。認知症ケアとは、現在と過去の他者との関わりの中で人間的な生活を回復することを目指し、その人らしい人生や生活を支えていくことです。また、自分らしさが失われていくことへの不安や苛立ちに寄り添うこと、一人ひとりの人生の物語を大切にすることです。その為には、認知症高齢者とコミュニケーションをとること自体が何よりも大切なケアになります。2回に分けてバリデーションについてお送りします。

<認知症高齢者のセラピー／コミュニケーション・セラピー>

・認知症高齢者の人間的な生活の回復や認知機能の維持・改善を目指したりリハビリテーションやセラピーには、従事される皆様はご存知の通り、回想法、リアリティ・オリエンテーション（RO）、アニマルアシステッドセラピー、音楽療法、学習療法、バリデーション・セラピーなどがあります。それらの特徴は、以下の通りです。

①回想法	・ライヴ・レビュー法：自分の人生を振り返って話してもらい、総括することで精神的安定を図ります。 ・レミッセンス法：懐かしい事物に触れて記憶を蘇らせます。
②リアリティ・オリエンテーション	見当識を繰り返し入力する方法。軽症の認知症に適応があります。
③バリデーション・セラピー	認知症高齢者とより良いコミュニケーションを行なうセラピー。アルツハイマー型や類似の認知症と診断された高齢者に適応があります。
④学習療法	音読と計算を中心とする教材を用いて、学習者とスタッフがコミュニケーションをとりながら学習することにより、学習者の認知機能やコミュニケーション機能、身辺自立機能等の前頭前野機能の維持・改善を図ります。

<バリデーション・セラピー>

・バリデーションは、アルツハイマー型認知症や類似の認知症と診断された高齢者とより良いコミュニケーションを行なうためのセラピーの一つです。アメリカ人のソーシャルワーカーであるナオミ・フェイル氏によって開発されアメリカや北欧の介護・福祉現場を中心に広まり、現在日本でも注目されています。

・バリデーションの英語は「validate, valid」という単語の名詞ですが、validateやvalidには「正当性を立証する、確認する、認証する」といった意味があります。また、validの語源となったラテン語のvalidusは「強い、効力のある」という意味で、バリデーションは「その人の経験や感情を強化する＝認める」と解釈されています。“その人の経験や感情を認める”とは、認知の混乱や混乱した行動が表れている高齢者にとって真実を受け入れること、すなわち、認知症高齢者の訴えや行動を否定しないで受け入れるということです。接する援助者は、バリデーションを通して共感的な聴き手になる事で、ご利用者の尊厳の回復並びに社会的機能の改善を支援する事が出来るようになると言えます。

<バリデーションの価値観と信念>

・人は人生最期のステージに至っても、自分があるがままに受け入れられ、愛され、尊敬され、役に立つ存在でありたいと思っています。これはバリデーションにおいて、人間の基本的なニーズとされています。

・バリデーションの考え方では、認知症の高齢者は穏かな死を迎える前に、自分の人生でやり残したことを解決したいと感じ、そのために奮闘していると考えます。やり残したことは、例えば、家族との愛情の問題かもしれませんし、若い頃の人間関係や仕事上での評価の問題かもしれません。バリデーションの基本は、何らかの未解決の問題と奮闘し、心の平和を求める高齢者に対して「尊敬と共感」をもって関わることとされています。

・バリデーションは「8つの価値観と信念」と「8つの理論と実践」に基づいて行なわれ、「14のテクニック」を用います。この価値観と信念には、「お年寄りの混乱した行動の裏には必ず理由がある」、「人々はその人生の中で様々な課題に突き当たりながら生きている。その課題を十分に解決できずに過ぎてきて、不幸にして高齢期に認知症になった時、その事が心の中でやり残した課題として深く残っていて、それが問題行動として浮かび上がってくる」と示されています。また、「バーステックの7原則」にあたるように「個別化」と「共感と受容」の重要性についてもこの価値観と信念の中で示されています。

バリデーションにおける人間の
基本的なニーズ
1. 愛されたい
2. 役に立ちたい
3. 感情を表現したい

＜バリデーションの8つの価値観と信念＞

1. 全ての人はそれぞれ個別の存在です。ですから必ず一人ひとりに個人的に対応しなければなりません。
2. たとえ混乱した認知症の状態にあっても全ての人は人間として貴重な価値のある存在です。
3. お年寄りの混乱した行動の裏には必ず理由があります。
4. お年寄りの行動は単に脳の構造上の機能変化だけでなく、加齢によって長い人生の中で起こる身体的、社会的、そして精神・心理的变化を反映します。
5. お年寄りの習慣的行動を強制的に変えることはできません。その人本人が変えようと思わない（希望しない）限り、変えることはできません。
6. お年寄りは無条件で受容されなければなりません。どのような形であっても偏見を持つ事は許されません。
7. 人々は、その人生の中で様々な課題に突き当たりながら生きています。その課題を十分に解決できずに過ぎてきて、不幸にして高齢期に認知症になった時、その事が心の中でやり残した課題として深く残っていて、それが問題行動として浮かび上がってきます。
8. 共感と受容は信頼を築き、心配を減らし、尊厳を取り戻します。認知症の人の状況を本当に心から理解すれば、その人に対する介護の心構えが強くなります。

今回は、バリデーションの理論と実践、目標とテクニックをお送りし、バリデーションにおける受容を理解するためのケーススタディを記します。

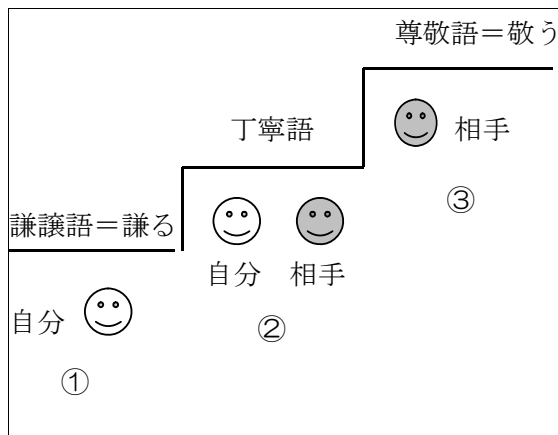
8. 介護接遇マナー（シリーズ5：言葉遣い）

◆社会は、様々な方と接触しながら生活していかなければなりません。立場やシチュエーションを認識しながら、相手の立場に立った対応を心し、円滑なキャッチボールを行ない、良好なコミュニケーションを築き上げていきます。そこで、自分という存在を確立し、評価というものも含め、自身が認められていきます。社会という中で、言葉はとても大切なものです。是非、「言葉遣いは心遣い」であると、認識して下さい。

日本語には、“敬語”という言葉があります。その種類は3種類あり、TPOに合わせて使い分けられるようになり、全ての日本語には「言い換え表現」があることを知って下さい。知っているのと知らないのでは、いざと言う時に遣えるか使えなくて恥をかくという大きな差ができてきます。私たちは美しい日本語をもっています。是非、職場のスタッフ間でも常に丁寧語を遣い会話を行なってください。きっと、立ち居振る舞いまで変わってきますよ。

＜敬語の種類＞

- ①**謙譲語** ⇒自分や、自分の行動、自分の所有物や、自分がおかれている環境などをへりくだって表現することにより、相手に対する敬意を表わします。
- ②**丁寧語** ⇒「お」「ご」などの接頭語をつけたり、「です」「ます」をつけます。丁寧な表現をすることで相手への敬意を表わします。
- ③**尊敬語** ⇒その人自身や、その人の行動、その人の所有物や、その人がおかれている環境などを高めて表現することにより、その人に対する敬意を表わす。



＜間違えやすい敬語の言葉遣い（一例）＞

- すぐ来ます⇒只今、参ります。
- すぐ行きます⇒只今、伺います
- 言っておきます⇒申し伝えます
- わかりました⇒承知いたしました・かしこまりました
- 奥様がおっしゃられたように⇒奥様がおっしゃったように
(二重敬語)
- あっち、こっち⇒あちら、こちら
- あの人⇒あの方
- うちのホーム⇒わたくし共・当ホーム

他、多々日常会話でも混同している場面も見かけますが、一番多いのは電話対応です。今回は、電話対応について。

9. 詩集『手紙 ～親愛なる子どもたちへ～』



～港北区にあるグループホームの管理者様から戴いた詩です。あらゆる立場から感じ、感動を呼び起こします。テレビやラジオでも紹介されているようでインターネット書店アマゾンの詩歌部門ランキングでは1位に。また、昨年CDも発売されたそうです～

『年老いた私が ある日 今までの私と違っていたとしても どうか そのままの私のことを理解して欲しい
私が服の上に食べ物をこぼしても 靴紐を結び忘れても あなたに色々な事を教えたように見守って欲しい
あなたと話す時 同じ話を何度も何度も繰り返しても その結末をどうか遮らずにうなずいて欲しい
あなたにせがまれて繰り返し読んだ絵本の温かな結末は いつも同じでも私の心を平和にしてくれた
悲しいことではないんだ 消え去ってゆくように見える私の心へと 励ましの眼差しを向けて欲しい
楽しいひと時に 私が思わず下着を濡らしてしまったり お風呂に入るのを嫌がる時には思い出して欲しい
あなたを追い回し 何度も着替えさせたり 様々な理由をつけて 嫌がるあなたとお風呂に入った
懐かしい日のことを
悲しいことではないんだ 旅立ちの前の準備をしている私に 祝福の祈りを捧げて欲しい
いずれ歯も弱り 飲み込むことさえ出来なくなるかもしれない
足も衰えて立ち上がる事すら出来なくなったなら あなたが か弱い足で立ち上がろうと私に助けを求めた
ように よろめく私に どうか あなたの手を握らせて欲しい
私の姿を見て悲しんだり 自分が無力だと思わないで欲しい
あなたを抱きしめる力がないのを知るのはつらいことだけど 私を理解して
支えてくれる心だけを持っていて欲しい きっとそれだけで それだけで 私には勇気がわいてくるのです
あなたの人生の始まりに私がしっかりと付き添ったように
私の人生の終わりに 少しでも付き合っていて欲しい
あなたが生まれてくれた事で私が受けた多くの喜びと
あなたに対する変わらぬ愛を持って笑顔で答えたい』
私の子どもたちへ
愛する子どもたちへ

原作詞：不詳（ポルトガル語）／
日本語訳詞：角 智織／
日本語補足詞：樋口 了
作曲：樋口 了／
ストリングス・アレンジ：本田 優一郎

10. コラム Search Eye

“こころの鍵”

外部評価の中に「玄関の鍵を掛ける」ことは身体拘束にあたるもの項目があり、各グループホームや小規模多機能型居宅介護の事業所で取り組んでいます。外部評価に伺うと地理的条件や利用者の状況で鍵を掛けざるを得ないケースも多々あります。安全を取るのか閉塞感の無いケアを取るのか悩んでいる管理者やワーカーを見るにつけ「大変なお仕事」であることを痛感致しております。

交通量の多い立地に位置するホームの管理者から、鍵についてのその実施の難しさと悩みをお話頂いた後、「たとえ玄関に鍵を掛けても、スタッフの心の鍵は掛けていない」と云われたことが印象に残りました。

ケアワーカーさんの「ハート」こそケアの原点と再認識しました。



(株)R-CORPORATION

〒221-0835
横浜市神奈川区鶴屋町3-30-8
SYビル2F

電話 045 (319) 0278
Fax 045 (319) 0268
Email pr@r-corp.jp

Http://r-corp.jp

~Rは福祉サービスの質の
向上に貢献します~

外部評価事業部 (情報公表)
第三者評価事業部
福祉コンサルティング事業部
教育研修事業部
NPO法人: ロゼッタ福祉コア
訪問介護事業所
傾聴ボランティア派遣

■ニュースレター原稿 お名前 (ペンネームOK)

Four horizontal lines for writing the newsletter draft and name.

感想募集

■感想お待ちいたしております

ニュースレターを読んだ感想を送ってください。身近な出来事やひと言で結構ですので、ニュースレターを通して交流が出来ればこの上なく嬉しく思います。投稿をお待ちしています！形式自由です

FAX 045-319-0268
Mail pr@r-corp.jp
郵送先 〒221-0835横浜市神奈川区鶴屋町3-30-8
SYビル2F (株)R-CORPORATION
ニュースレター感想係宛

★編集後記★
~私の楽しみ~
(オフィシャル編)
キーワードから
ネットサーフィン
して情報を多角的
にゲットできた時

Rのかたえくぼ

(調査員のひとりごと)

平成21年4月介護保険法の改定の改定があり情報の公表制度が導入され、11月から外部評価との同日調査が開始しました。調査員として今回の調査をどう感じたか述べて見たいと思います。まず、情報の公表制度のメリットです。重複の制度との声のある中で、批判は置いておくことにして、この制度を活用することを考えないと調査費が捨て金になってしまいます。メリットの1つは業務分析です。グループホーム及び小規模多機能型居宅介護の業務分析をこの情報の公表制度では極めて端的に分析してくれています。項目は殆どどのグループホーム及び小規模多機能型居宅介護の業務を網羅してくれていますので、これに表されていない点は唯一「心」。特に介護者の心の部分だけです。従って行政の期待するグループホーム及び小規模多機能型居宅介護の業務は100%網羅されています。業務をこの下敷きで見直せば「業務では完璧」といえます。もう1つのメリットは正に、業務のこの下敷きによる見直しの可能性です。皆さんは「よけいな書類が必要」「わざわざ新しく書類を作らなければならない」と思われたと思いますが、これをプラスに見て書類の統廃合のチャンスと見たら如何でしょうか。「なし」は決して「×」ではありません。全て「○」が良いグループホームや小規模多機能型居宅介護の条件でもありません。この業務分析により、グループホームや小規模多機能型居宅介護に必要な書類を確認し、必要なものは増設し、重複しているものは統廃合し、不要と思われるものは意思を持って「なし」を選択し、必要な最大公約数を決め、有機的で使いやすい書式を固める良い機会として頂くと今年の情報の公表制度が生きると思われます。

但し、同じ情報の公表の調査を何年続けるのかについては、一調査員として「？」の気持ちは持っています。ISOでは2年目以降のフォローがキツイと言います。体制が維持出来ているかどうかのフォローですが、得てして印鑑がきちんと押してあるか否かの「監査」に入るからです。印鑑だけの民間監査に陥ることだけは避けたいものです。

だって、ケアは利用者のためのものであり、ケアするワーカーの心が大切と思うのは私だけなのでしょか。 (M)



「白馬より北アルプス」3号
鎌倉市在住
寄山 精一 (81歳)
油絵、水彩画、書道の趣味が高じて数々の賞を頂くまでに。弊社の初イにも寄山氏の20号の油絵が数々展示されています。

R

株式会社R-CORPORATION

〒221-0835横浜市神奈川区鶴屋町3-30-8 SYビル2F 電話045-319-0278(代)・FAX045-319-0268