

健育会が社会福祉法人の使命とすること

医療法人社団 健育会 理事長 竹川 節男



8月22日発売の週刊現代で特集された「本当に優良な介護施設ベスト20」において、社会福祉法人ケアポート板橋が最優良事業所として選出されました。この機会に、社会福祉法人と特別養護老人ホームについての私自身について考えをお伝えします。



社会福祉法人というのは、株式会社あるいは医療法人とは全く性格が異なるものだと私は認識しています。まず社会福祉法人には所有者がいません。言い換えれば国が所有しているということ。この国の財産を、業務執行役員である理事が責任を負って運営しています。

私は、持分を有する医療法人を株式会社にするべきという信条を持っていますが、社会福祉法人に対してはこれと全く逆の対照的な法人という位置づけで捉えています。そして医療法人とは厳格に一線を引き、オーナー色は出さないことを常に意識しています。

そして評議員や理事は地元の方から、理事長である私も正式な理事会で選ばれ、任期を守りながら国の財産を正確に運営するという責任感を持って勤めています。

現在、特別養護老人ホームは、介護保険法が施行されて名称は介護老人福祉施設に改められ、利用料金の個人負担も少しですが上がっています。しかしお金のあるなしに関わらず、介護を受けたい人が誰でも入れる施設であることが社会福祉法人を運営する私たちの使命と考えています。まさに有料老人ホームとは全くの対極にある施設という認識です。



昨今はユニット型などの新しいタイプの施設を国が認可しようとしています。しかし、特別養護老人ホームが設立された趣旨からすると、そうした贅沢型の施設しか認可しないという国の考えに対して大きな疑問を感じます。

介護施設に進出した健育会グループの一番のミッションは、誰にも看取られずに寂しく亡くなる日本人をなくすこと。経済状況に関わらず、身寄りのない人が特別養護老人ホームに入って安心して最期を迎えられるように、という精神で、これまで社会福祉法人不二健育会の運営、そして特別養護老人ホーム「ケアポート板橋」を運営してきました。

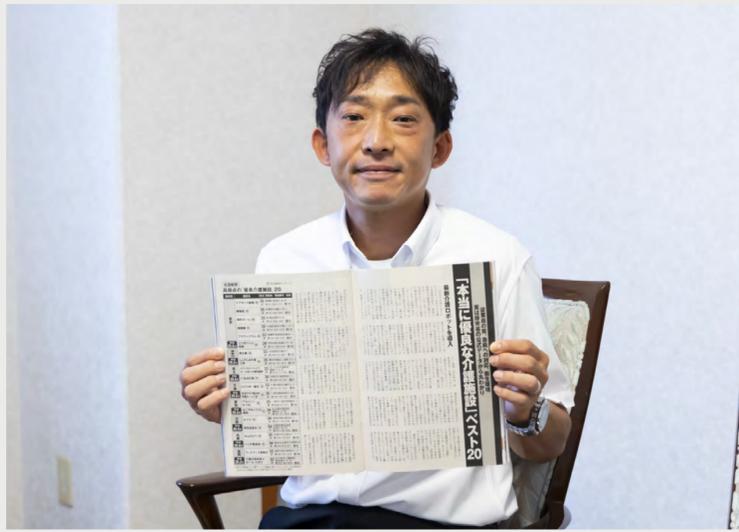
今回、週刊現代の「本当に優良な介護施設ベスト20」にケアポート板橋が選ばれたことは、自分のこれまでの信条に間違いなかったことを改めて認識する機会となりました。



今回、週刊現代に掲載されたベスト20は「介護サービス情報公表システム」で高得点を獲得した優良介護施設です。「介護サービス情報公表システム」は、厚生労働省が介護サービス事業所の利用を希望する方々のために、日本全国の21万カ所に及ぶ事業所の情報を公表したものです。

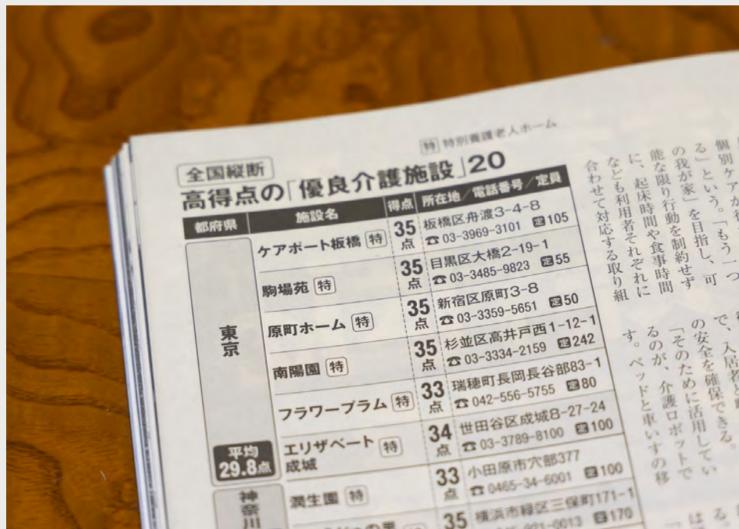
公表項目には、利用者の権利擁護の取り組みや、サービスの質の確保への取り組みなど、合計7つの取り組みが設けられ、6年に1回行われる訪問調査などによって5点満点で得点を加算。一般公開されている常設サイトで、運営状況のレーダーチャートと総合得点が発表されています。

ケアポート板橋は、このシステムにおいて全7項目満点の合計35点という高得点を獲得し、ベスト20に選出されました。そこでケアポート板橋の宇津木施設長に、掲載の所見と運営方針について話していただきました。



今回、ベスト20に選出され大変嬉しく思います。ただ得点を構成する7項目はどれも介護サービスに必要な不可欠なもので、35点満点は当然のことと考えています。また今回は高得点ということに加え、特化した取り組みを実践している事業所が選ばれた印象です。

例えば東京の南陽苑は施設の中に3つの特養及び研究・研修センターを設置する歴史ある事業所ですし、神奈川の潤生園はケアポート板橋と同様にEPAに特化しています。ケアポート板橋において評価していただいた大きな取り組みとしては、TQM活動（総合的品質管理）とEPA（経済連携協定）の2つであると考えます。



TQM活動の取り組みは、健育会法人全体で16年前から継続して実施しており、毎年1年間の研究を通してエビデンスに基づく介護に取り組んでおります。医療のTQM推進協議会が主催する全国大会での発表も毎年参加させて頂き、ケアポート板橋は4年連続で優秀賞を獲得するまで、その質は高まっております。当初は手探りでしたが、年数を重ねるうちに業務の中でもPDCAサイクルを回すことが職員一人一人に根付いていることを実感しています。業務内で課題が生まれたらその考えられるファクターを浮かべ、計画の立案。アクションを起こして、評価後にまた再計画を立てる、という一連のサイクルが習慣化することで、どの様な場面においても解決方法を自然と身につけることにつながっています。

また全国大会では他法人の80演題近くの取り組みを聞くことができ、そこで新たなことを知り、面白い、有益だと思ったらすぐに実行に移す風土があると思います。研究で日々の負担は増えますが、実行して利用者さんや職員がより快適になる様子を見ることは、職員のモチベーション向上ややりがいにつながります。

TQM委員会が研究した代表的な取り組みでは、口腔ケアの改善による誤嚥性肺炎0名やむくみの改善、ベッド上のポジショニング、車いす上でのシーティングや移乗用リフトやスライディングシートなどを活用して職員や利用者さんの身体的負担を軽減させる「持ち上げない介護」の実施なども行っています。



EPAの取り組みでは、竹川理事長が2004年の経済同友会で、外国人労働力の必要性を提言し、2007年にフィリピンの留学生を試験的に受け入れるところからスタートしました。現在は、協定国のフィリピン、インドネシア、ベトナムという全3カ国の候補生10名がケアポート板橋に在籍しています。3カ国が揃う介護福祉施設は珍しく、さらに介護福祉士資格取得後に帰国する候補生が全国的に多い中で、勤務平均年数は平均7年に及びます。制度開始の2008年にきたインドネシア介護福祉士はご家族も来日し、現在も頑張ってくれています。

こうした長期勤務の実現には、フォローアップ体制や教育体制が欠かせません。ケアポート板橋ではEPAチームを編成し、生活・仕事・勉強をサポートしています。異国の地で、日本の高齢者を支えてくれる仲間を職員が全力でサポートしていく意識、風土が根付いています。受け入れ当初は職員に対し、フィリピンやインドネシアの文化に関する研修会を実施。ラマダンなどイスラム教の風習についての周知を行い、外国人への理解を高め、共に働きやすい環境づくりを実施しましたが、現在はEPAの先輩達はその役割を担ってくれています。



こうした取り組みを職員一人一人に浸透させ、サービスの質の向上を実現するためには、業務改善を行なって自己の意見が反映される「風通しの良い施設風土」が必要不可欠です。そのために、誰もが日々の気づきや追加提案を施設に提案できる「名案プログラム」や、感謝を形にする「サンキューレター」、新人職員への教育システム「プリセプター制度」を採用しています。

また金銭的な報酬を得るためだけでなく、やりがいや夢を持ってもらうことも重要です。私自身、現場介護職から施設長を拝命頂いたため、職員の気持ちは十分理解できます。壁にぶつかり、挫けそうになることもあるでしょう。ただ、根本にある「介護はやりがいのある仕事」という想いは変わらないと信じています。だからこそ職員には介護でやりたいこと、自分の存在価値や新しい役割を見つけてもらうことを全力で応援しています。今後も職員のスキルや満足度を上げて、サービスの質を高め、地域の要となれる事業所を目指し続けていきたいと思っています。



ケアポート板橋が最優良事業所として選ばれたことは率直に光栄に思います。今回の選出は、TQM活動やEPA、理念共有プロジェクトなど、健育会グループ全体で取り組んできたことが評価され、さらにそれらの取り組みがケアポート板橋にもきちんと浸透している証だと思っています。